

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI, KAPABILITAS DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang)

Ida Respatiningsih
respatiida@gmail.com

Frans Sudirjo

Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 (UNTAG) Semarang.
frans_sudirjo@yahoo.co.uk

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di Inspektorat Kabupaten Pemalang, dimana alasan pemilihan Inspektorat Kabupaten Pemalang sebagai obyek penelitian karena adanya penurunan capaian kegiatan laporan hasil pemeriksaan. Hal ini tentunya menjadi masalah yang harus dicari solusinya dengan tujuan penelitian yaitu untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, motivasi, kapabilitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian yaitu sebanyak 54 responden. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan cara *total sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan mengambil semua populasi yaitu sebesar 54 responden. Metode analisis data yang digunakan analisis kuantitatif menggunakan statistik inferensial dengan regresi linier sebagai pengujian hipotesisnya. Hasil penelitian menemukan (1) secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai; (2) secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai; (3) secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kapabilitas terhadap kinerja pegawai; dan (4) secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: *komitmen organisasi, motivasi, kapabilitas, kepuasan kerja dan kinerja pegawai*

Abstract

This research was conducted at Inspectorate Pemalang, where reason twisting Pemalang Inspectorate as an object of research because of the decline in performance of activities report the results of the examination. This is certainly an issue that should be addressed with the aim of this study was to analyze the influence of organizational commitment, motivation, capabilities and job satisfaction on employee performance. The study population as many as 54 respondents. The number of samples in this study is determined by the total sampling, the sampling technique by taking all the populations in the amount of 54 respondents. Methods of data analysis used quantitative analysis using inferential statistics with linear regression as hypothesis testing. The results found (1) there is a partial (people) positive and significant influence between organizational commitment to employee performance; (2) there is a partial (people) positive and significant effect of motivation on employee performance; (3) partially (people) there is a positive and significant influence on the performance capabilities of the employee; and (4) partially (people) there is a positive and significant effect between job satisfaction on employee performance.

Keywords: *organizational commitment, motivation, capabilities, job satisfaction and employee performance*

1. Latar Belakang

Alasan pemilihan Inspektorat Kabupaten Pemalang sebagai obyek penelitian berdasarkan Data Capaian Hasil Program Pemeriksaan dan pengawasan reguler tahunan khususnya penanganan laporan Naskah Hasil Pemeriksaan (NHP) / Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) dari Tahun 2011 s/d 2013 se Kabupaten Pemalang mengalami penurunan capaian kegiatan

dan perlu diketahui bahwa dalam pelaksanaan pemeriksaan berpedoman pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dan Program Kerja Pemeriksaan telah ditentukan sesuai standar pemeriksaan jangka waktu selama 60 (enam puluh) hari tentang Sistem NHP/LHP harus sudah terbit Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) dalam bentuk laporan yang berisi beberapa temuan yang harus

ditindaklanjuti oleh obyek pemeriksaan (obrik) yang menjadi sasaran pemeriksaan. Namun kenyataannya dari delapan tim pemeriksa dalam pelaksanaannya masih kurang memperhatikan ketentuan tersebut. Adapun penyebab terjadinya penurunan capaian kegiatan Laporan Hasil Pemeriksaan, karena : (1) Masih kecilnya besaran biaya operasional (bahan bakar) untuk perjalanan pemeriksaan, (2) Kurangnya penyelenggaraan pelaksanaan pendidikan dan latihan (diklat) Sumber Daya Manusia bagi pejabat pemeriksa yang dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah dan (3) Keterlambatan Kenaikan Pangkat bagi pejabat fungsional pengawas mengingat persyaratan kenaikan pangkat untuk meraih angka kredit cukup sulit; (4) Kurangnya pengiriman peserta diklat pejabat fungsional pengawas ke tingkat provinsi/pusat sebagai media peningkatan SDM (Sumber Daya Manusia); (5) Kurangnya sarana komputer sebagai dukungan pemrosesan terbitnya Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP). Hal ini dapat disajikan dalam bentuk data seperti pada tabel 1.

Dari data diatas untuk tahun 2011 sampai dengan 2013 capaian prosentase dalam penanganan proses NHP/LHP yang ditangani oleh Tim Pemeriksa serta unsur pendukungnya mengalami penurunan capaian dan andaikata di akhir tahun delapan obyek pemeriksaan masih terdapat delapan Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) yang belum tersaji, hal ini wajar karena ada kelonggaran waktu 30 (tiga puluh) hari khususnya pemeriksaan di bulan Desember tetapi kenyataannya yang semestinya di bulan Januari dari delapan Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) sudah terbit Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) yang belum jadi sejumlah delapan LHP namun pada kenyataannya rata – rata di

bulan Januari masih ada empat belas bahkan sampai enam belas Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) belum tersaji, oleh karena itu menurut peneliti hal ini diduga sebagai akibat turunnya dan kurangnya komitmen , motivasi, kapabilitas pemeriksa bahkan tingkat kepuasan yang diterima oleh pegawai dalam rangka untuk upaya penyelesaian proses Naskah Hasil Pemeriksaan (NHP)/Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) kurang, sehingga hasil kinerja menurun.

Permasalahan lainnya yaitu adanya *research gap* atau hasil temuan penelitian terdahulu yang berbeda-beda yang dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Carmeli dan Freund (2006) menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. sedangkan Pahmi, Idrus dan Mahlia (2011) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Research gap lainnya dapat dilihat dari temuan penelitian yang dilakukan oleh Crossman dan Abou Zaki (2003) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan hasil penelitian oleh A. Sugiharto (2012), dan Pahmi, Idrus dan Mahlia (2011) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Untuk mengetahui fenomena *research gap* atau hasil temuan terdahulu yang berbeda-beda dapat dilihat pada tabel 2

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja

Penilaian kinerja karyawan sangat bermanfaat bagi perkembangan organisasi. Penilaian terhadap individu pada dasarnya merupakan hasil kerja yang diharapkan berupa suatu hasil kerja

yang optimal. Kinerja mencakup kerjasama, kepemimpinan, kualitas pekerjaan, kemampuan teknis inisiatif dan semangat kerja. Informasi penilaian kinerja tersebut dapat digunakan oleh pimpinan untuk mengelola kinerja pegawainya dan mengungkapkan kinerja bawahannya sehingga pimpinan dapat menentukan tujuan maupun target yang harus diperbaiki. Penilaian kinerja digunakan untuk melihat performance dari pegawai itu sendiri. Yang menjadi indikator penilaian kinerja adalah uraian kerja. Bila pekerjaan sesuai atau melebihi uraian pekerjaan maka dapat dikatakan berhasil dan begitu juga sebaliknya apabila pelaksanaan pekerjaan di bawah uraian pekerjaan yang telah ditentukan maka pekerjaan itu kurang berhasil (Junus Kweju, 2004).

Ivancevich dalam Budi Listyowati (2006) menilai kinerja karyawan dalam dua kategori yaitu :

Pertama :

Mencakup kompetensi teknis, kesanggupan mencukupi kebutuhan sendiri, hubungan dengan orang lain, kompetensi komunikasi, inisiatif, kompetensi administrasi, keseluruhan hasil kinerja karyawan.

Kedua :

Evaluasi terhadap managerial yang mencakup kreatifitas, kontribusi yang diberikan dan keseluruhan hasil kerja .

2.2. Komitmen Organisasi

Studi Allen dan Meyer (2009) membagi komitmen organisasi menjadi tiga komponen, yaitu :

a. *Affektive Commitment*

Affektive Comitment terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional, (*emotional attachment*).

b. *Continuance Comitment*

Continuance Comitment muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji

dan keuntungan lain atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain, karena dia membutuhkan (*need to*).

c. *Normative Commitment*.

Normative Comitment timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan, jadi karena dia merasa berkewajiban (*ought to*).

Komitmen dapat tercapai apabila individu dalam organisasi sadar akan hak dan kewajibannya dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan masing-masing individu, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif (Christina T.S, 2012).

2.3. Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2004). Motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan organisasi (Handoko, 2005). Luthans (1998) menjelaskan bahwa motivasi yang ada dalam diri individu berasal dari dua indikator yaitu faktor intern dan ekstern. Faktor internal muncul karena adanya kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri individu, kemudian mempengaruhi pikiran dan mengarahkan perilakunya. Sedangkan faktor ekstern adalah faktor yang mempengaruhi pikiran seseorang yang akan mengarahkan perilakunya yang berasal dari luar diri orang itu. Motivasi dibedakan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi

intrinsik mendorong kerja yang bersumber dari dalam diri individu berupa kesadaran tentang pentingnya pekerjaan yang dilaksanakan, sedangkan motivasi ekstrinsik yaitu pendorong kerja yang bersumber dari luar diri individu berupa kondisi yang mengharuskan melakukan pekerjaan secara maksimal.

2.4. Kapabilitas

Robbins mendefinisikan kapabilitas sebagai kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai macam tugas dalam sebuah pekerjaan (Robbins, 2006). Setiap orang mempunyai kekuatan dan kelemahan dalam hal kemampuan yang membuatnya secara relative superior atau inferior terhadap yang lain dalam melaksanakan tugas atau aktivitas tertentu. Manajemen harus mengetahui bagaimana orang berbeda dalam hal kapabilitas dan menggunakan pengetahuan untuk meningkatkan kemungkinan bahwa seorang pekerja akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Krietner (2005) menjelaskan bahwa kapabilitas memberikan andil yang cukup besar bersama-sama dengan usaha dan ketrampilan untuk kinerja seseorang. Membagi kapabilitas menjadi dua bagian, yaitu :

- a. Kapabilitas kognitif atau kecerdasan yang menggambarkan kapabilitas individu untuk berfikir konstruktif, mempertimbangkan dan penyelesaian masalah.
- b. Kapabilitas fisik yang unik pada setiap tugas dalam pekerjaan.

2.5. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam mencapai tujuan organisasi diantaranya memberikan sumbangan yang besar terhadap keefektifan organisasi serta merangsang semangat kerja dan loyalitas pegawai. Banyak definisi tentang kepuasan kerja

yang dikemukakan oleh sejumlah ahli. Menurut Miner (1998), kepuasan kerja seringkali disamakan dengan sikap seseorang terhadap pekerjaan.

Sikap disini diartikan sebagai tingkat perasaan positif atau negatif yang dirasakan seseorang terhadap obyek-obyek tertentu, seperti tempat, benda atau orang lain. Robbins (2006) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap secara umum dan tingkat perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya. Noe dkk (1994) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan senang seorang pegawai yang timbul dari bagaimana cara dia mempersepsikan pekerjaannya.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pahmi, Idrus, Mahlia (2011); A.Sugiharto (2012); Christina T.S (2011) serta Suwardi dan Joko Utomo (2011) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan tinjauan pustaka diatas, maka hipotesis pertama yang diajukan dari penelitian ini, yaitu :

H1: Ada pengaruh yang positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Brahmasari, Agus Suprayitno (2008); Muktiyorini (2005); Suwardi dan Joko Utomo (2011) serta FX.Suwarno (2012) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan tinjauan pustaka diatas, maka hipotesis kedua yang diajukan dari penelitian ini yaitu :

H2 : Ada pengaruh yang positif antara motivasi terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kapabilitas terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sujian (2004) dan Nurhani EM (2005) menunjukkan bahwa kapabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan tinjauan pustaka diatas, maka hipotesis ketiga yang diajukan dari penelitian ini yaitu :

H3 : Ada pengaruh yang positif antara kapabilitas terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pahmi, Idrus, Mahlia (2011); A.Sugiharto (2012); Carmeli dan Freund (2004); Nurhani EM (2005); Suwardi dan Joko Utomo (2011) serta FX.Suwarno (2012) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

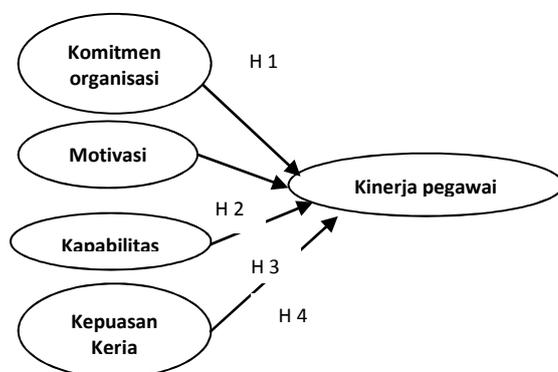
Berdasarkan tinjauan pustaka diatas, maka hipotesis keempat yang diajukan dari penelitian ini yaitu :

H4 : Ada pengaruh yang positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

2.6. Penelitian Terdahulu

Disajikan pada tabel 3 pada lampiran.

Gambar 1
Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber : dikembangkan untuk studi ini

2.7. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis dan model penelitian tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Ada pengaruh yang positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

H2 : Ada pengaruh yang positif antara motivasi terhadap kinerja pegawai.

H3 : Ada pengaruh yang positif antara kapabilitas terhadap kinerja pegawai.

H4 : Ada pengaruh yang positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Data Kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka yang dapat dihitung. Data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistik.

Sumber Data

Data Primer

Data primer yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli dan data dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sesuai dengan keinginan peneliti (Fuad Mas'ud, 2004).

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi yaitu sekelompok orang, kejadian, atau segala yang mempunyai karakteristik tertentu (Supomo dan Indriantono, 1998). Adapun yang menjadi alasan objek penelitian ini

adalah seluruh pegawai Inspektorat Kabupaten Pemalang. Jumlah populasi adalah 54 orang yang terbagi atas staf pelaksana, pejabat struktural, pejabat fungsional.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi. Artinya tidak akan ada sampel jika tidak ada populasi. Sampling adalah metode yang digunakan untuk memilih dan mengambil sejumlah individu dari anggota populasi untuk digunakan sebagai sampel yang representatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan cara *total sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan mengambil semua populasi (Arikunto, 2002). Jumlah sampel yaitu sebanyak 54 responden.

Metode Pengumpulan Data

Skala yang dipakai dalam pengukuran jawaban responden dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala ini digunakan untuk mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan yang mengukur suatu obyek (Istijanto, 2005).

Dengan menggunakan skala 1 sampai dengan 5. Skala pengumpulan data dengan skala 1 s/d 5 dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. STS = Sangat Tidak Setuju
2. TS = Tidak Setuju
3. N = Netral
4. S = Setuju
5. SS = Sangat Setuju

3.3. Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan beberapa model variabel pemisahan serta pengelompokkan antar

variabel bebas. Persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut : (Sujana, 1992)

$$Y_1 = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + e$$

Y₁ = Kinerja pegawai

X₁ = Komitmen organisasi

X₂ = Motivasi

X₃ = Kapabilitas

X₄ = Kepuasan kerja

B₀ = Konstans

b₁, b₂, b₃, b₄ = Koefisien regresi.

Untuk menunjukkan ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Pengujian hipotesis ini penyusun menggunakan pengujian secara parsial atau sendiri-sendiri setiap variabel diuji yang dikenal dengan uji t.

Uji t (Uji variabel bebas secara sendiri-sendiri)

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X₁, X₂, X₃ dan X₄) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) secara individual dengan menggunakan nilai kritis sebesar 5%. Langkah-langkah yang ditempuh dalam pengujian secara parsial ini adalah :

a. Perumusan Hipotesa

Ho : b₁, b₂, b₃, b₄ 0

H1 : b₁, b₂, b₃, b₄ 0

b. Penentuan nilai kritis

Nilai kritis dalam pengujian hipotesa terhadap koefisien regresi dapat ditentukan dengan menggunakan table distribusi normal dengan memperhatikan tingkat signifikan dan banyaknya sample yang digunakan dalam ilmu sosial tingkat signifikan yang mendekati adalah 5%.

c. Menghitung nilai t hitung

Nilai t hitung masing-masing koefisien dapat dilihat dari hasil proses komputer. Besarnya masing-

masing koefisien regresi terdapat dalam kolom t.

d. Pengambilan keputusan

1. Bila nilai t hitung lebih besar dari t table maka hipotesa nol (H_0) ditolak atau dengan kata lain menerima Hipotesa alternatif (H_1) atau,
2. Bila nilai probabilitas t lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan menerima H_1 .
3. Bila nilai t hitung lebih kecil dari t table maka hipotesa nol (H_0) diterima atau menolak hipotesa alternatif (H_1) atau bila nilai probabilitas t lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan menolak H_1 .

4. PEMBAHASAN

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian **hipotesis pertama (H_1)** yang diajukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, diterima. Hasil temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pahmi, Idrus, Mahlia (2011) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis kedua (H_2) yang diajukan

bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, diterima. Hasil temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Brahmasari. Agus Suprayitno (2008) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kapabilitas terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kapabilitas terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis ketiga (H_3) yang diajukan bahwa kapabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, diterima. Hasil temuan ini sesuai penelitian yang dilakukan oleh Sujian (2004) menunjukkan bahwa kapabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis keempat (H_4) yang diajukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan A.Sugiharto (2012) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Angka t-hitung antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 3,502 > t tabel sebesar 1,6759 dan angka probabilitas sebesar 0,001 < taraf signifikansi = 5% (0,05); berarti secara parsial terdapat pengaruh yang positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, diterima. Hasil temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pahmi, Idrus, Mahlia (2011); A.Sugiharto (2012); Christina TS (2011) serta Suwardi dan Joko Utomo (2011) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2. Angka t-hitung antara motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 2,996 > 1 tabel sebesar 1,6759 dan angka probabilitas sebesar 0,004 < taraf signifikansi = 5% (0,05); berarti secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis kedua (H2) yang diajukan bahwa ada pengaruh yang positif antara motivasi terhadap kinerja pegawai, diterima. Hasil temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Brahmawati, Agus Suprayitno (2008); Muktiyorini (2005); Suwardi dan Joko Utomo (2011) serta FX.Suwarno (2011) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Angka t-hitung antara kapabilitas terhadap kinerja pegawai sebesar 2,294 > 1 tabel sebesar = 5% (0,05); berarti secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kapabilitas terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis ketiga (H3) yang diajukan bahwa ada pengaruh yang positif antara kapabilitas terhadap kinerja pegawai, diterima. Hasil temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sujian (2004); dan Nurhani EM (2005) menunjukkan bahwa kapabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
4. Angka t-hitung antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 2,342 > t tabel sebesar 1,6759 dan angka probabilitas sebesar 0,023 < taraf signifikansi = 5% (0,05); berarti secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis keempat (H4) yang diajukan bahwa ada pengaruh yang positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan Pahmi, Idrus, Mahlia (2011); A.Sugiharto (2012); Carmeli dan Freund (2004); Nurhani EM (2005); Suwardi dan Joko Utomo (2011) serta FX.Suwarno (2012) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

6. Saran

Saran-saran penelitian ini antara lain :

1. Guna meningkatkan kinerja pegawai, upaya yang dapat ditingkatkan pihak Inspektorat Kabupaten Pemalang yaitu meningkatkan indikator-indikator komitmen organisasi dengan cara meningkatkan : pegawai memiliki komitmen dalam bekerja melampaui target, pegawai bangga pada Inspektorat Kabupaten Pemalang, pegawai menerima semua tugas yang diberikan pimpinan, pegawai peduli pada instansinya, dan pegawai memiliki kebanggaan bekerja sebagai pegawai Inspektorat.
2. Motivasi juga menentukan peningkatan kinerja pegawai. Indikator-indikator yang perlu diperhatikan pihak pimpinan Inspektorat Kabupaten Pemalang berkaitan dengan motivasi

yaitu pegawai merasa bahwa kondisi ruangan kerja, keamanan kerja, dan rekan kerja mampu mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan di instansi, pegawai mendapat pengakuan dari atasan membuat saya bertambah semangat dalam bekerja dan pegawai memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diamanahkan oleh pimpinan.

3. Kapabilitas juga mempengaruhi kinerja pegawai. Beberapa upaya yang dilakukan berkaitan dengan kapabilitas yaitu pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan benar, pegawai memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, pegawai serius dan bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan di instansinya serta setiap melakukan suatu pekerjaan pegawai mampu menggunakan sarana prasarana seperti laptop atau komputer.

4. Variabel kepuasan kerja penting ditingkatkan karena mempengaruhi kinerja pegawai. Indikator-indikator yang perlu ditingkatkan berkaitan dengan kepuasan kerja yaitu : pegawai merasa puas dengan honor yang diberikan instansi, pegawai merasa senang dengan promosi jabatan yang selama ini diterapkan di instansi, pegawai senang dengan rekan kerja yang mendukung dan pekerjaan sekarang sesuai dengan kepribadian pegawai.

7. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini antara lain :

1. Penelitian ini dibatasi pada faktor Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja dan variabel terikatnya Kinerja Pegawai, dengan indikator masing-masing variabel sebanyak 5 pertanyaan. Hasil penelitian ditemukan besarnya pengaruh keempat variabel bebas terhadap kinerja pegawai sebesar 68,8% mengindikasikan masih

ada faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai selain keempat variabel bebas yang diteliti.

2. Penelitian ini mengambil responden hanya pada pegawai Inspektorat Kabupaten Pemalang, dimana responden merupakan homogen atau sejenis. Responden penelitian hanya sebanyak 54 orang yaitu pegawai yang bekerja di Inspektorat Kabupaten Pemalang.

8. Agenda Penelitian Yang Akan Datang

Dari keterbatasan penelitian di atas, maka rekomendasi penelitian yang akan datang antara lain :

1. Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai tidak hanya dibatasi pada variabel Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja. Hal ini tentunya menjadikan informasi bagi penelitian mendatang untuk menganalisis faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain variabel-variabel bebas tersebut, seperti : disiplin kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan.

2. Obyek penelitian diharapkan tidak hanya di satu lokasi saja, namun diperluas di beberapa kantor pemerintah maupun swasta agar hasil penelitian dapat digeneralisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen.NJ, Meyer PJ, And Smith CA, 2009, Commitment to Organization and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization, **Journal of Applied Psychology**, volume 78, No.4
- Arikunto, Suharsini, 2002, **Prosedur Penelitian, Pendekatan Praktek**. Rineka Cipta, Jakarta

- A.Sugihartono, 2012, Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen, **Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis**, volume 3 No.1
- Budi Listyowati, 2006, Motivasi Pengaruhnya terhadap Komitmen Kerja dan Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening
- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayitno, 2008, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan. Studi Kasus pada PT.Pei Hai International Wiratama Indonesia, **Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan**, volume 10 No.2 September : 124-135
- Carmeli dan Freund, 2004, **Work Commitment, Job Satisfaction and Job Performance: An Empirical Investigation**
- Christina T.S, 2012, **Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BMT**. Media Riset Akuntansi, volume 2 No.1
- Crossman dan Abou Zaki, 2003, **Job Satisfaction and Employee Performance of Lebanese Banking Staff**
- Fuad Mas'ud, 2004, **Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)**, Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- FX.Suwarno, 2012, Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja sebagai Mediator, **Jurnal Aplikasi Manajemen**, volume 10 no.3
- Hani Handoko, 2005, **Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia**, BPFE, Yogyakarta
- Herzberg.F, 2000, **The Motivation to Work**, John Willey and Sons, Inc. New York
- Hasibuan, Malayu SP, 2004, **Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas**, Bina Aksara, Jakarta
- Istijanto, 2005, **Riset Sumber Daya Manusia**, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Junus Kweju, 2004, Pengaruh Motivasi, Perilaku Pimpinan dan Kesempatan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pulau Buru, **Jurnal Ekonomi**, Universitas Merdeka, vol.8
- Krietner, Robeth, Kinicki, Angelo, 2005, **Perilaku Organisasi**, Edisi 5, Salemba Empat, Jakarta
- Luthans Fred, 1998, **Organizational Behavior**, Mc.Grow Hill, New York
- Miftachun Ni'mah, 2010, Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja, **Jurnal Psikologi**, volume 37 no.1
- Miner, John B, 1998, **Organizational Behavior, Performance dan Productivity**, State University New York at Bufflo
- Muktiyorini, 2005, **Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Petugas Pengelola Adminstrasi Kearsipan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan**, Thesis, Program Magister Manajemen, Universitas Semarang
- Noe, dkk, 1994, **Human Resources Management Gaining A Competitive Advantage II**, Richard D.Irwin, United State of America
- Nurhani E.M, 2005, **Pengaruh Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kebersihan Kota Semarang**

- Pahmi, Idrus, Mahlia, 2011, **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi**, Makasar. Universitas Hasanudin
- Robbins, Stephen P, 1998, **Organizational Behavior Concepts, Controversies, Applications, Eight Edition**. Prentice-Hall , Inc.New Jersey
- , 2006, **Perilaku Organisasi**, Edisi Kesepuluh, Jakarta : PT.Indeks
- Sujian, 2004, **Analisis Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Propinsi Jawa Tengah**
- Sumargono, 2006, **Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja di Dinas Kebakaran Kota Semarang**
- Supomo, Bambang dan Indriantono, 1998, **Pengaruh Struktur dan Kultur Organisasional terhadap Keefektifan Anggaran Partisipatif dalam Peningkatan Kinerja Manajerial: Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Indonesia**, Kelola No.18/VIII
- Suriasumantri, Jujun, 1990, **Filsafat Ilmu**, no.1.PPIS Unibraw Malang
- Suwardi dan Joko Utomo, 2011, **Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai. Analisis Manajemen**, volume 5 No.1

Lampiran

**Tabel 1 Fenomena Bisnis
Data Capaian Hasil Program Pemeriksaan Reguler
Se-Kabupaten Pemalang Tahun 2011 s/d 2013**

Tahun	Jumlah Sasaran pemeriksaan tiap tahun	Jumlah LHP yang telah dibuat laporan	Jumlah LHP yang belum dibuat laporan
2011	192	180	12
2012	216	201	15
2013	224	208	16

Sumber : Tiap Inspektur Pembantu (Irbn) Inspektorat Kabupaten Pemalang, 2014

**Tabel 2
Research Gap**

Gap	Temuan	Peneliti	Metode
1	-Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai -Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	-Carmeli dan Freund (2004) -Pahmi, Idrus dan Mahlia (2011)	Regresi
2	-Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai -Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	-Crossman dan Abou Zaki (2003) -A. Sugiharto (2012), dan Pahmi, Idrus dan Mahlia (2011)	Regresi

Tabel 3
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pahmi, Idrus, Mahlia (2011)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi	Variabel bebas : gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja Variabel intervening : komitmen organisasi Variabel terikat kinerja	Adanya pengaruh yang positif antara komitmen organisasi dan kinerja pegawai
2	Ida Ayu Brahmasari. Agus Suprayitno (2008)	Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan.	Variabel bebas : motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi Variabel intervening : kepuasan kerja Variabel terikat kinerja	Adanya pengaruh yang positif antara motivasi dan kinerja pegawai
3	Sujian (2004)	Analisis pengaruh motivasi, kapabilitas terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Propinsi Jawa Tengah	Variabel bebas : motivasi, kapabilitas Variabel terikat kinerja	Adanya pengaruh yang positif antara kapabilitas dan kinerja pegawai
4	A.Sugiharto (2012)	Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan terhadap kinerja dengan mediasi komitmen.	Variabel bebas : kepemimpinan dan kepuasan Variabel intervening : komitmen Variabel terikat kinerja	Adanya pengaruh yang positif antara kepuasan dan kinerja pegawai
5	Crossman dan Abou Zaki (2003)	Job Satisfaction and Employee Performance of Lebanese Banking Staff	Variabel bebas : kepuasan Variabel terikat : kinerja	Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Tabel 4
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Peneliti
1	Komitmen organisasi bukan sekedar loyalitas karyawan yang pasif tetapi juga menggambarkan hubungan	1. Bekerja melampaui target 2. Membanggakan organisasi kepada orang lain 3. Menerima semua tugas	Miftachun Ni'mah, 2010

	karyawan dengan organisasi secara aktif, yang ditunjukkan dengan keterlibatannya dalam kegiatan organisasi, terhadap keberhasilan organisasi serta kemajuan yang berkelanjutan	<ol style="list-style-type: none"> 4. Peduli terhadap nasib Organisasi 5. Bangga menjadi bagian dari organisasi ini 	
2	Keberadaan dan motivator intrinsik dan bahwa ketidakpuasan kerja berasal dari ketidak beradaan faktor-faktor ekstrinsik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi kerja 2. Keamanan kerja 3. Pengakuan 4. Tanggungjawab 5. Belajar hal baru dalam bekerja 	Frederick Herzberg, 2000
3	Kapabilitas adalah sebagai kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai macam tugas dalam sebuah pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan benar 2. Inisiatif kerja 3. Keseriusan kerja 4. Kerjasama tim 5. Ketrampilan menggunakan sarana prasarana yang tersedia 	Robbins, 1998
4	Kepuasan kerja merupakan hasil keseluruhan dari derajat suka atau tidaknya karyawan atas berbagai aspek pekerjaannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Honor yang sepadan 2. Promosi 3. Hubungan dengan rekan kerja 4. Hubungan dengan atasan 5. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri 	Luthan, 2000
5	Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dapat menyelesaikan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan 2. Dapat menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan 3. Menyelesaikan laporan pelaksanaan dengan tepat waktu 4. Kemandirian 5. Kreatif dan inovasi kerja 	Budi Listyowati, 2006