

PENGARUH KEMAMPUAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK (BAKESBANGPOL) KABUPATEN PROBOLINGGO -

by Dyah Ayu Perwitasari

Submission date: 16-Dec-2019 12:32PM (UTC+0700)

Submission ID: 1235213520

File name: K_BAKESBANGPOL_KABUPATEN_PROBOLINGGO_-_Dyah_Ayu_Perwitasari.docx (34.12K)

Word count: 3282

Character count: 22128

**PENGARUH KEMAMPUAN DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KESATUAN
BANGSA DAN POLITIK (BAKESBANGPOL) KABUPATEN
PROBOLINGGO**

Fida Dian Nofita¹⁾, Ngatimun²⁾, Dedi Joko Hermawan³⁾
Fakultas Ekonomi Universitas Panca Marga Probolinggo
Email : lmun_bp@upm.ac.id

i

Abstract : *The purpose of this study is 1) To determine the effect between the variable ability and organizational commitment simultaneously on the performance of employees at the Unity, Nation and Politics (Bakesbangpol) Probolinggo. 2) To know the influence between the variable ability and organizational commitment partially on the performance of employees at the Unity, Nation and Politics (Bakesbangpol) Probolinggo. 3) To know the dominant variable between organizational capability and commitment to employee performance at Badan Unity, Bangsa dan Politik (Bakesbangpol) Probolinggo District. Researcher use descriptive with approach of causal associative and take sample counted 31 respondents, method of collecting data using questioner and sampling technique using saturated sampling. The analysis tool used is questionnaire test consisting of validity test and reliability test, classical assumption test, multiple regression test, hypothesis test consisting of t test, F test and dominant test. The result of the validity test shows all the valid question items above 0.367 and the result of the reliability test shows the reliable result that is above 0.60. Normality test shows normal distributed data. Multicollinearity test shows the independent variable (X) and dependent variable (Y) there is no correlation between independent variables or free regression model of multicollinearity. Heteroscedasticity test showed no heteroscedasticity. Autocorrelation test showed no autocorrelation occurred. F test shows that the independent variables simultaneously affect the purchase decision (Y) with the value $F_{count} > F_{table}$ ($36.637 > 3.34$) (sig. $0.000 < 0.05$). The t test shows that the variable of the ability variable (X1) has a partial effect on the performance (Y) with the $t_{count} > t_{table}$ ($6,175 > 2.048$) (sig. $.0,00,05$). And the commitment variable (X2) has partial effect on the performance (Y) with the value of t_{count} ($5.427 \geq 2.048$) (sig. $0.000 \leq 0,05$). This study supports the results of research conducted by Sitorus (2014), Permatasari (2016), and Shafiah (2014).*

Keywords: Ability, Organizational Commitment and Performance.

2
PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam upaya memenangkan persaingan pada era globalisasi. Setiap organisasi bisnis membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten dalam menggerakkan roda operasional perusahaan. Perusahaan yang memiliki kualitas SDM yang baik akan mampu bersaing dengan perusahaan lain. **2**

Pengembangan sumber daya manusia pada instansi pada hahekatnya merupakan upaya untuk memberikan jaminan bahwa aktivitas yang dilakukan instansi dapat dilaksanakan sesuai dengan ketentuan. Kenyataan tersebut menjadikan pengembangan sumber daya manusia menjadi hal yang penting **2**an wajib untuk dilakukan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja para pegawai. Upaya pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya merupakan langkah nyata yang dilakukan oleh instansi untuk memberikan jaminan bahwa tujuan yang ditetapkan dapat dicapai secara maksimal. Kondisi ini juga berlaku bagi instansi pemerintah yang selalu berupaya untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

Kinerja pegawai sangat berpengaruh dalam suatu instansi pemerintah. Karena kinerja pegawailah yang menentukan keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan. Mangkunegara (2013:67) mendefinisikan “Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja dalam hal ini menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai, diantaranya aspek kemampuan dan komitmen organisasi.

Kemampuan kerja harus dimiliki oleh pegawai agar mampu melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Jika pegawai tidak memiliki kemampuan, tentu pegawai tidak dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Menurut Thoah dalam Yulius (2014:11) “Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman.” Kemampuan pegawai diukur dalam tiga aspek yaitu kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Ketiga kecerdasan tersebut harus sama-sama dimiliki oleh seseorang untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Selain itu, komitmen organisasi juga menjadi faktor yang menentukan kinerja seorang pegawai. Tingkat komitmen yang dimiliki pegawai terhadap organisasi, maupun antara pegawai terhadap organisasi sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu atau pegawai mengenal dan terikat pada organisasinya (Griffin dalam Rimata, 2014:12). Tinggi rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan kinerja yang akan dicapai organisasi.

Begitupula Badan Kesatuan, Bangsa dan Politik (Bakesbangpol) Kabupaten Probolinggo. Bakesbangpol Kabupaten Probolinggo merupakan sebuah badan yang mempunyai tugas membantu Bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan di bidang kesatuan bangsa dan politik. Adapun sasaran yang ingin dicapai adalah Peningkatan kualitas pelayanan publik dan pelaksanaan otonomi daerah.

Oleh sebab itu, Bakesbangpol Kabupaten Probolinggo berusaha meningkatkan kinerja para pegawainya. Disinilah aspek kemampuan dan komitmen organisasi yang diperlukan. Namun, masih ada beberapa pegawai yang memiliki kecerdasan spiritual rendah yang dibutuhkan untuk memfungsikan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional secara efektif. Sehingga beberapa pegawai kurang mampu menyesuaikan diri pada segala kondisi yang ada di lingkungan Bakesbangpol Kabupaten Probolinggo. Selain itu kurangnya rasa memiliki yang kuat pada diri pegawai sehingga kurang memiliki semangat dalam bekerja menyebabkan kinerja pegawai yang kurang maksimal.

a. Kemampuan

Menurut Thoah dalam Yulius (2014:11) “Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman.” Robbins dalam Yulius (2014:11) menyebutkan bahwa kemampuan merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Menurut Kristiani *et al*, dalam Yulius (2014:11) Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya.

b. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu atau pegawai mengenal dan terikat pada organisasinya (Griffin dalam Rimata, 2014:12). Mehmud *et al* dalam Rimata (2014:12) menyatakan bahwa komitmen dapat

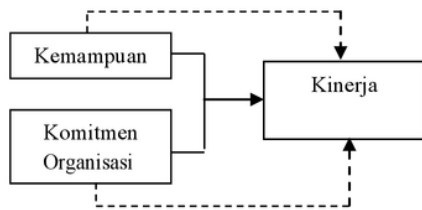
berkembang apabila pegawai mampu menemukan harapannya dan memenuhi kebutuhannya dalam sebuah organisasi. Robbins dan Judge dalam Rimata (2014:12) menyatakan bahwa komitmen adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak kepada sesuatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

c. Kinerja

Mangkunegara (2013:67) mendefinisikan “Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja dalam hal ini menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi.

Sedangkan ukuran baik tidaknya hasil kerja dapat dilihat dari mutu kualitas yang dicapai pegawai sesuai dengan tuntutan organisasi. Kinerja dapat dicapai dengan baik apabila pegawai mampu bekerja sesuai standart penilaian yang telah ditetapkan orhganisasi.

Kerangka pemikiran



Berdasarkan kerangka konsep pemikiran, maka dapat ditemukan tiga hipotesisi penelitian yaitu:

- H1: Diduga ada pengaruh aspek kemampuan dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan, Bangsa dan Politik (Bakesbangpol) Kabupaten Probolinggo.
- H2: Diduga ada pengaruh aspek kemampuan dan komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan, Bangsa dan Politik (Bakesbangpol) Kabupaten Probolinggo.
- H3: Diduga Kemampuan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan, Bangsa dan Politik (Bakesbangpol) Kabupaten Probolinggo.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Penelitian kuantitatif berupa angka-angka dan analisis menggunakan statisti Sugiyono, 2014:7), sedangkan pendekatan asosiatif kausal menurut Sugiyono (2014:37) adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih, hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi). Digunakan untuk mengetahui hubungan kemampuan, komitmen organisasi, kinerja dan besar pengaruhnya baik secara simultan maupun parsial.

Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Bakesbangpol) Kabupaten Probolinggo yang berjumlah 31 pegawai, peneliti

mengambil seluruh anggota populasi yang berjumlah 31 pegawai. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *nonprobability sampling* yaitu *sampling jenuh*. Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. (Sugiyono, 2014:81).

Asosiatif kausal menurut Sugiyono (2014:37) adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Skala yang digunakan adalah Skala *Likert*. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan.

Hasil penghitungan dari skor atau nilai item instrumen kemudian dalam analisa statistik yang dilakukan dengan bantuan program SPSS untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel penelitian, dengan melakukan uji data sebagai berikut: Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Multikolonieritas, Uji heterokedastisitas, Uji Normalitas dan Uji Autokorelasi), Analisis Regresi Berganda, Koefisien Determinasi, Uji Hipotesis (Uji F, Uji t dan Uji dominan).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi berganda ini untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dua variabel bebas Kemampuan (X_1) dan Komitmen organisasi (X_2) terhadap variabel terikat Kinerja Konsumen (Y). Hasil perhitungan program statistik SPSS 22 for windows diperoleh sebagai berikut:

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.851 ^a	.724	.704	1.317	1.311

a. Predictors: (Constant), komitmen org, kemampuan

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data hasil Olahan SPSS 22 Uji Koefisiensi Determinasi

Besarnya pengaruh kedua variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) diketahui nilai R Square pada tabel 20 yaitu sebesar $0.851 \times 100\% = 85.1\%$ menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Bakesbangpol) Kabupaten Probolinggo sebesar 85.1% dipengaruhi oleh kemampuan dan komitmen organisasi, sedangkan sisanya sebesar 14.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Hasil Pengujian Analisis Regresi Berganda (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	127.014	2	63.507	36.637	.000 ^b
	Residual	48.535	28	1.733		
	Total	175.548	30			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), komitmen org, kemampuan

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ df_1 (jumlah variabel-1) = 2 dan df_2 (n-k-1) atau $31-2-1 = 28$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen). Hasil diperoleh untuk F tabel adalah 3.34.

Hasil diperoleh untuk F tabel adalah 3.34.

Kriteria Pengujian:

H_0 diterima, H_1 ditolak bila $F_{hitung} < F_{tabel}$

H_0 ditolak, H_1 diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$

Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel}

Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($36.637 > 3.34$) (sig. $0.000 < 0,05$) maka **H₀ ditolak**. Artinya variabel kemampuan (X_1) dan Komitmen organisasi (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja konsumen (Y).

Hasil Pengujian Analisis Regresi Berganda (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.167	2.979		2.742	.011
	kemampuan	.610	.194	.759	6.175	.020
	komitmen org	.578	.107	.735	5.427	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Menentukan Hipotesis

H_0 : $\beta_i = 0$; Tidak terdapat pengaruh secara parsial kemampuan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Bakesbangpol) Kabupaten Probolinggo.

H_2 : $\beta_i \neq 0$; Terdapat pengaruh secara parsial kemampuan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Bakesbangpol) Kabupaten Probolinggo.

Menentukan taraf signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$

Menentukan t_{hitung}

Berdasarkan tabel diperoleh t_{hitung} kemampuan sebesar 6.175 dan t_{hitung} komitmen organisasi sebesar 5.427.

Menentukan t_{tabel}

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n - k - 1$ atau $31 - 2 - 1 = 28$ (2.048) (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel dependen). Dengan pengujian dua sisi (signifikansi = 0,025)

Kriteria Pengujian

H_0 diterima, H_2 ditolak bila $-t_{tabel} < t_{hitung} < + t_{tabel}$

H_0 ditolak, H_2 diterima bila $-t_{tabel} \geq -t_{hitung} \geq + t_{tabel}$

Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

Nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($6.175 \geq 2.048$) (sig. $0.02 \leq 0,05$) maka **H₀ ditolak**. Artinya variabel kemampuan (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y).

Nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($5.427 \geq 2.048$) (sig. $0.000 \leq 0,05$) maka **H₀ ditolak**. Artinya variabel komitmen organisasi (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y).

Uji Hipotesis Ketiga

Untuk uji hipotesis ketiga (H_3) ini melihat tabel Coefficients^a pada nilai t_{hitung} dan nilai signifikansi α sebesar 5%, mana yang memiliki pengaruh paling besar atau mendekati antara kedua variabel (X) terhadap variabel (Y).

Variabel (X_1) Kemampuan dengan nilai t_{hitung} ($6.175 \geq 2.048$) (sig. $0.02 \leq 0,05$)

Variabel (X_2) Komitmen organisasi dengan nilai t_{hitung} ($5.427 \geq 2.048$) (sig. $0.000 \leq 0,05$)

Jadi variabel (X_1) Kemampuan yang mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Bakesbangpol) Kabupaten Probolinggo. Hasil ini menunjukkan sesuai dengan hipotesis yang sudah dirumuskan.

Berdasarkan uji F menunjukkan Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($36.637 > 3.34$) (sig. $0.000 < 0,05$) maka **H₀ ditolak**. Artinya variabel kemampuan (X_1) dan Komitmen organisasi (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Bakesbangpol) Kabupaten Probolinggo.

Berdasarkan uji t variabel Kemampuan diperoleh (X_1) Nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($6.175 \geq 2.048$) (sig. $0.02 \leq 0,05$) maka **H_0 ditolak**. Artinya variabel kemampuan (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y). Variabel komitmen organisasi menunjukkan Nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($5.427 \geq 2.048$) (sig. $0.000 \leq 0,05$) maka **H_0 ditolak**. Artinya variabel komitmen organisasi (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan uji dominan, variabel kemampuan (X_1) memiliki nilai t_{hitung} ($6.175 \geq 2.048$) (sig. $0.02 \leq 0,05$) lebih besar dari variabel komitmen organisasi (X_2) memiliki nilai nilai t_{hitung} ($5.427 \geq 2.048$) (sig. $0.000 \leq 0,05$), sehingga variabel kemampuan (X_1) berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai (Y).

Pembahasan

Berdasarkan uji F (simultan) pada pengaruh kemampuan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Bakesbangpol) Kabupaten Probolinggo menunjukkan Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($36.637 > 3.34$) (sig. $0.000 < 0,05$) maka **H_0 ditolak**. Artinya variabel kemampuan (X_1) dan Komitmen organisasi (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Bakesbangpol) Kabupaten Probolinggo. Jika Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Bakesbangpol) Kabupaten Probolinggo selalu meningkatkan kemampuan dan menjaga komitmen organisasi konsumen maka kinerja akan semakin meningkat. Hasil ini menunjukkan sesuai dengan hipotesis pertama yang sudah dirumuskan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sitorus (2014) yang menunjukkan bahwa kemampuan, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Penelitian juga dilakukan oleh Permatasari (2016) menunjukkan bahwa kemampuan dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Malang.

Berdasarkan uji t (parsial) pada pengaruh kemampuan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Bakesbangpol) Kabupaten Probolinggo sebagai berikut:

Pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai menunjukkan Nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($6.175 \geq 2.048$) (sig. $0.02 \leq 0,05$) maka **H_0 ditolak**. Artinya variabel kemampuan (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y). Untuk itu kemampuan harus selalu diperhatikan, dan lebih ditingkatkan lagi agar kinerja pegawai semakin meningkat. Hasil ini menunjukkan sesuai dengan hipotesis kedua yang sudah dirumuskan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sitorus (2014) yang menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja. Penelitian juga dilakukan oleh Permatasari (2016) menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Malang. Penelitian yang dilakukan Shafiah (2014) menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil Nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($5.427 \geq 2.048$) (sig. $0.000 \leq 0,05$) maka **H_0 ditolak**. Artinya variabel komitmen organisasi (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Untuk itu komitmen organisasi harus selalu dijaga. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis kedua yang sudah dirumuskan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sitorus (2014) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja. Penelitian juga dilakukan oleh Permatasari (2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Malang.

Berdasarkan uji dominan variabel (X_1) kemampuan yang mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap (Y) Kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Bakesbangpol) Kabupaten Probolinggo. Hasil ini menunjukkan sesuai dengan hipotesis yang sudah dirumuskan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Bakesbangpol) Kabupaten Probolinggo, sebagai objek penelitian. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Variabel kemampuan dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Bakesbangpol) Kabupaten Probolinggo.
- b. Variabel kemampuan dan komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Bakesbangpol) Kabupaten Probolinggo.
- c. Variabel kemampuan mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Bakesbangpol) Kabupaten Probolinggo.

Peneliti memberikan beberapa saran kepada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Bakesbangpol) Kabupaten Probolinggo yaitu sebagai berikut:

- a. Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Bakesbangpol) Kabupaten Probolinggo perlu meningkatkan kemampuannya agar kinerja semakin meningkat.
- b. Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Bakesbangpol) Kabupaten Probolinggo harus mempertahankan komitmen organisasi agar dapat bekerja dengan baik.
- c. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan agar lebih memperluas jangkauan penelitian dengan menambahkan sampel atau menggunakan (memakai) variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja.

DAFTAR REFERENSI

Choiriah, Anis. 2013. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor dalam Kantor Akuntan Publik (Studi Empiris pada Auditor dalam Kantor Akuntan Publik di Kota Padang dan Pekanbaru)*. Skripsi, S1. Univeritas Negeri Padang. Dipublikasikan.

Dewi, Nurul Rohana. 2014. *Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada BMT Taruna Sejahtera)*. Skripsi, S1, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Salatiga. Dipublikasikan.

Erisna, Nuria. 2012. Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Auditor pada Perusahaan Industri di Bandar Lampung. *Jurnal Akuntansi & Keuangan Vol.3 No.2 ISSN. 2087-2054*. Universitas Bandar Lampung.

Handoko, T. Hani, 2014. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: IKAPI.

Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*. Bumi Aksara: Jakarta.

Kumala, Meliana. 2015. *Pengaruh Kecerdasan Emosional pada Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Gaya Manajemen Konflik Kolaborasi dan Kompromi (Studi pada Karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah)*. Skripsi S1 Universitas Negeri Semarang. Dipublikasikan.

Kurniawan, Muhammad Rizki Nur. 2011. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak)*. Skripsi, S1. Universitas Diponegoro. Dipublikasikan.

¹⁶ Latan, Hengky dan Selva Temalagi. 2013. *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0*. Bandung: Alfabeta.

Mangkunegara³, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Priyatno, Duwi. 2008. *Analisis Statistik Data Dengan SPSS*, Yogyakarta: Mediakom.

Rahman, Moh. Ubaidillah. 2016. *Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kepercayaan dan Kepuasan Pelanggan terhadap Keputusan Pembelian Kembali pada Pondok Juice dan Coffe Warung Kraksaan Kabupaten Probolinggo*. Skripsi, S1, Universitas Panca Marga Probolinggo. Dipublikasikan.

¹ Rimata, Eka Praja. 2014. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. POS Indonesia Yogyakarta*. Skripsi, S1. Universitas Negeri Yogyakarta. Dipublikasikan.

Rochmah, Aliyah Nur. 2014. *Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Total Quality Service di Rumah Sakit Umum Queen Latifa Yogyakarta*. Skripsi S1. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dipublikasikan.

¹⁹ Safrizal. 2014. *Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen Pegawai terhadap Kinerja Pegawai serta Dampaknya pada Kinerja Dinas Pertambangan dan Energi Aceh*. *Jurnal Manajemen Vol.3 No.2 ISSN. 2302-0199*. Universitas Syiah Kuala.

Shafiah, Septiana Agustina. 2014. *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang*. *Jurnal Administrasi Publik (JAP) Vol.2 No.2. ISSN. 2503-3867*. Universitas Brawijaya Malang.

Siregar, Syofian. 2013. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.

²⁴ Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suliyanto. 2005. *Analisis Data dalam Aplikasi Pemasaran*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Sunyoto, Danang. 2011. *Aplikasi SPSS Untuk Ekonomi dan Bisnis*, Jakarta: Prenada Media Group.

Supriyanto, Achmad Sani. 2011. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syari'ah Kota Malang)*. *Jurnal Aplikasi Manajemen Vol.10 No.4. ISSN. 1693-5241*. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Tikollah, M. Ridwan. 2006. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual terhadap Sikap Etis Mahasiswa Akuntansi (Studi pada Perguruan Tinggi Negeri di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan). Simposium Nasional Akuntansi 9 Padang.*

¹ Tobing, Diana Suliyanti. 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 11 No.1. ISSN. 1411-1438. Universitas Jember.*

Tranggono, Rahadyan Probo. 2008. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE) Vol.15 No.1. ISSN 1412-3126. Universitas Stikubank Semarang.*

¹⁸ Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Yulius, Saka. 2014. *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu.* Skripsi, S1, Universitas Bengkulu. Dipublikasikan.

Zakiah, Farah. 2013. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Pemahaman Akuntansi. (Studi Empiris Mahasiswa Jurusan Akuntansi Angkatan Tahun 2009 di Universitas Jember.* Skripsi S1 Universitas Jember. Dipublikasikan.

PENGARUH KEMAMPUAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK (BAKESBANGPOL) KABUPATEN PROBOLINGGO -

ORIGINALITY REPORT

36%

SIMILARITY INDEX

35%

INTERNET SOURCES

14%

PUBLICATIONS

31%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.scribd.com Internet Source	5%
2	media.neliti.com Internet Source	4%
3	ejournal.unipas.ac.id Internet Source	4%
4	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	2%
5	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	2%
6	Submitted to Universitas Jenderal Soedirman Student Paper	2%
7	eprints.umm.ac.id Internet Source	2%

Submitted to Universitas Brawijaya

8	Student Paper	2%
9	eprints.uny.ac.id Internet Source	1%
10	ariow02.wordpress.com Internet Source	1%
11	jurnal.universitaskebangsaan.ac.id Internet Source	1%
12	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	1%
13	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	1%
14	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
15	widyagama.org Internet Source	1%
16	repository.unej.ac.id Internet Source	1%
17	docobook.com Internet Source	1%
18	digilib.unimed.ac.id Internet Source	1%
	repository.unpas.ac.id	

19

Internet Source

1%

20

journal.feb.unmul.ac.id

Internet Source

1%

21

Submitted to Lambung Mangkurat University

Student Paper

1%

22

fe.ubhara.ac.id

Internet Source

1%

23

eprints.ums.ac.id

Internet Source

1%

24

www.jp.feb.unsoed.ac.id

Internet Source

1%

25

journal.ubpkarawang.ac.id

Internet Source

1%

26

Submitted to Universitas Diponegoro

Student Paper

1%

Exclude quotes OnExclude matches < 1%Exclude bibliography On