

PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR LEMBAGA PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR DENGAN KOMITMEN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Hadijah Sumiran¹ Abdul Malik Hasyim²

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Kupang

E-mail: amhasyim1272200016@surel.untag-sby.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Nusa Tenggara Timur dengan komitmen sebagai variabel intervening. Metode dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian dari pengaruh kemampuan terhadap komitmen, menunjukkan bahwa diperoleh t hitung lebih besar dari t tabel ($1,857 > 2,021$) dan tingkat signifikan $0,000$ lebih < dari tingkat alfa yang digunakan yaitu $0,05$ (5%). Hasil penelitian dari pengaruh motivasi terhadap komitmen, menunjukkan bahwa diperoleh t hitung lebih besar dari tabel sebesar ($1,857 > 2,021$) dan tingkat signifikan $0,004$ lebih < dari tingkat alfa yang digunakan yaitu $0,05$ (5%). Hasil penelitian dari pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa diperoleh t hitung lebih besar dari t tabel ($6,456 > 2,022$) dan tingkat signifikan $0,000$ lebih < dari tingkat alfa yang digunakan yaitu $0,05$ (5%). Hasil penelitian dari pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa variabel diperoleh t hitung lebih besar dari t tabel ($0,767 > 2,022$) dan tingkat signifikan $0,004$ lebih < dari tingkat alfa yang digunakan yaitu $0,05$ (5%). Hasil penelitian dari pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa diperoleh t hitung lebih besar dari tabel sebesar ($0,2,170 > 2,022$) dan tingkat signifikan $0,036$ lebih < dari tingkat alfa yang digunakan yaitu $0,05$ (5%). Hasil penelitian dari pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen dari hasil sobel tes didapatkan hasil dari $sab = 1,54891294$. Jadi nilai dari kemampuan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen sebesar 1.54891294 . signifikan karena nilainya lebih kecil dari $0,05$. Hasil penelitian dari pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen dari analisis sobel tes didapatkan hasil dari $sab = 1.41107557$ jadi nilai dari kemampuan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen sebesar 1.41107557 . signifikan karena nilainya lebih kecil dari $0,05$.

Kata Kunci : LPMP, Kemampuan Pegawai, motivasi Kerja, kinerja pegawai, komitmen

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) sering merupakan salah satu sorotan yang paling tajam dalam pelaksanaan pemerintahan, menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Pelaksanaan pemerintahan yang baik (*good governance*), terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah, diperlukan dukungan kesiapan aparatur yang mantap. Hal ini, berjalan sesuai dengan tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan aparatur pemerintah yang menuntut adanya pelayanan terbaik atau prima. Pelayanan prima akan nampak dalam kinerja pegawai pemerintah yang menjadi tantangan dalam era otonomi daerah.

Peningkatan kualitas sumber daya pegawai menjadi sangat penting perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya pegawai adalah

untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Selain itu, kualitas sumber daya pegawai yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif.

Pemerintah akhir-akhir ini memberikan perhatian yang besar pada upaya-upaya peningkatan kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yakni memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada rakyat sesuai perannya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Memperhatikan berbagai tuntutan dan kebutuhan masyarakat, perlu dilakukan peningkatan kinerja menjadi keharusan dalam era otonomi daerah. Hal ini ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara. Sesuai dengan tuntutan masyarakat yang selalu memerlukan pelayanan terbaik.

Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting untuk mewujudkan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal. Dalam melakukan tugas-tugas sebagai pegawai harus memperhatikan dan mengutamakan mutu pekerjaan. Maka, adanya peningkatan kinerja pegawai merupakan fokus perhatian dalam pengembangan kualitas dan profesionalisme pegawai. Karena, hal ini menjadi tuntutan dalam mengatasi berbagai permasalahan kepegawaian dengan meningkatkan kemampuan kerja. Kemampuan kerja berkaitan erat dengan kinerja pegawai serta adanya motivasi yang perlu dibangkitkan agar pegawai mau bekerja dengan baik.

Selain itu, dilandasi dari hasil observasi awal yang dilakukan menunjukkan bahwa kinerja pegawai negeri sipil di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Nusa Tenggara Timur diduga sebagian mempunyai kinerja yang kurang baik. Dalam pelaksanaan pekerjaan pegawai kurang maksimal atau cenderung terdapat pegawai yang kurang produktif dan tidak kreatif, dan kurang inovatif. Hal ini dapat dilihat dengan adanya Beberapa pekerjaan administrasi yang harus dibuat seperti pembuatan panduan kegiatan, penyelesaian administrasi kegiatan yang mengulur ngulur waktu.

Bahkan masih banyak pegawai yang tidak tahu membuat surat. Kenyataan lain yang seringkali ditemukan adalah pegawai pemerintah dengan lima hari kerja pada siang sampai sore hari, kebanyakan hanya duduk di kantor atau mengerjakan pekerjaan di luar tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai negeri. Meskipun ada sebagian pegawai yang mempunyai kinerja yang semakin membaik.

Kinerja pegawai secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dasar penilaian terhadap pegawai di dalam suatu organisasi. kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu di upayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Adapun kemampuan suatu organisasi dapat berkembang dan bertahan apabila didukung oleh pegawai yang mempunyai kemampuan di bidangnya. Kemampuan pegawai yang disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi akan dapat menghasilkan kinerja pegawai yang berprestasi. Beberapa permasalahan kemampuan yang dialami pegawai adalah beberapa pegawai masih belum mahir mengoperasikan peralatan seperti komputer. Walaupun sudah ada kursus komputer dengan mendatangkan orang dari lembaga tertentu, namun pegawai masih belum mahir mengoperasikannya.

Permasalahan yang berkaitan dengan motivasi pegawai dalam bekerja kurang mempunyai tanggung jawab sehingga untuk menyelesaikan pekerjaan pegawai terlalu santai dan tidak sesuai hasil yang diinginkan. Pegawai merasa bahwa pegawai kurang dapat kesempatan dalam mencoba tugas-tugas baru yang sebenarnya mereka ingin lakukan sehingga pegawai tidak bosan dengan tugas yang lebih besar untuk mengerjakan tugas yang baru. selain itu pemimpin kurang memberikan rewar kepada pegawai yang berprestasi sehingga motivasi dalam bekerja menjadi rendah. pegawai akan cenderung termotivasi apabila prestasi yang mereka berikan dihargai oleh pemimpin seperti pemberian penghargaan.

Tingginya komitmen organisasional dari pegawai akan mendorong pegawai untuk bertanggung jawab dan memberikan tenaga yang lebih dalam mendukung keberhasilan dan kesejahteraan lembaga. atau tercapainya suatu tujuan dari organisasi tidak bisa terlepas dari hasil kerja seluruh komponen sumber daya manusia (SDM) dalam pencapaian tujuan organisasi harus mempunyai pegawai yang produktif dapat bekerja secara konsisten terhadap suatu organisasi lembaga. Permasalahan yang berkaitan dengan komitmen kurang memperhatikan peran penting sumber daya manusia (SDM). Sehingga akan meningkat jumlah pegawai yang bekerja tidak maksimal bahkan ada yang memilih untuk keluar dari tempat bekerja maka dari itu komitmen organisasi sangatlah penting pegawai diharapkan dapat bekerja secara maksimal sesuai dengan tujuan dengan menaati peraturan yang ada.

Berdasarkan visi misi organisasi Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Nusa Tenggara Timur sangat menuntut keberadaan pegawai untuk terus mengembangkan kemampuannya terutama hal yang menyangkut berkaitan dengan pengembangan kepegawaian seperti peningkatan potensi-potensi yang berkaitan dengan penunjang kualitas yaitu kemampuan, motivasi, kinerja pegawai dan komitmen pegawai dalam menjalankan organisasi.

Pernyataan diatas diatas relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardiana (2014) yang meneliti tentang pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada balai penelitian dengan hasil penelitian kemampuan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai dan kinerja pegawai paling dominan dipengaruhi secara langsung oleh motivasi kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dian Kristiano Intan (2012) yang meneliti tentang pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen sebagai variabel Intervening dengan hasil penelitian kemampuan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen, komitmen memiliki berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, kemampuan kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Fadhil dan Yuniadi Mayon (2018) yang meneliti tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai AJB Bumiputra dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk

mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan. Instansi umumnya mendasarkan perencanaan tujuan yang hendak dicapai di masa depan dengan perilaku yang diharapkan dari keseluruhan personil dalam mewujudkan tujuan tersebut.

Indikator kinerja pegawai

Sahid Danuji 2012 Kinerja dapat kita lihat perkembangannya dalam masing-masing individu berdasarkan apa yang mereka kerjakan selama menerima tanggung jawabnya, indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam indikator, yaitu

- 1) Kualitas. Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- 2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketetapan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga uang, teknologi, bahan baku) dimaksialkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian. Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap perusahaan.
- 6) Komitmen kerja. Merupakan sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Kemampuan

Kemampuan kerja pegawai merupakan kesanggupan seseorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Dalam upaya mencapai tujuan suatu lembaga atau organisasi dibutuhkan pekerja yang memiliki kemampuan kerja yang baik, sehingga pegawai dapat berpartisipasi dalam pencapaian tujuan organisasi atau lembaga, (Siagian, 1981).

Pegawai atau pekerja sebagai unsur utama dalam organisasi memegang peranan yang sangat menentukan. Peranan ini demikian penting sehingga semua unsur organisasi kecuali manusia tidak akan berfungsi tanpa ditangani oleh karyawan atau pekerja. Menurut Newman, dikutip Moenir (1994) orang-orang melaksanakan pekerjaan di suatu organisasi atau perusahaan karena mereka menerima dan menempati peranan dalam organisasi tersebut, mereka ditunjuk menduduki suatu jabatan pada lingkungan kerja. Oleh karena itu besar kecilnya peranan seseorang dalam lingkungan kerjanya sepadan dengan kedudukan dan jenis pekerjaan yang dilakukan. Gibson (2002) menyatakan bahwa kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan kerja

ini dapat diperoleh baik dari pendidikan maupun pengalaman. Dengan pendidikan dan pengalaman yang memadai, maka tugas dan pekerjaan yang dibebankan akan dapat diselesaikan dengan optimal.

Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin, *Movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan. Motivasi ini mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Nawawi 2001:351).

Menurut pendapat Hasibuan (2006:143) "Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan". Mangkunegara (2005) mengemukakan bahwa terdapat 2 (dua) teknik memotivasi kerja pegawai yaitu:

- 1) Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai, artinya bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja.
- 2) Teknik komunikasi persuasif, adalah merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstra logis.

Teknik ini di rumuskan dengan istilah "AIDDAS" yaitu *Attention* (Perhatian), *Interet* (minat), *Desire* (hasrat), *Decision* (keputusan), *Action* (aksi atau tindakan) dan *Satisfaction* (kepuasan).

Penggunaanya, pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya akan menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin, dengan demikian, pegawai bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Komitmen

Robbins dan Judge (2015) komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut dan bersedia bekerja keras demi pencapaian tujuan dari organisasi/sekolah. Steers dan Porter memandang komitmen sebagai suatu sikap. Menurutnya orang yang memiliki komitmen adalah orang yang bersedia melibatkan diri terhadap organisasinya. Komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Pegawai-pegawai yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berusaha untuk tinggal lebih lama didalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja. Dalam proses kegiatan

pelayanan yang ada di sekolah merupakan tanggung jawab seorang tenaga administrasi dalam melayani proses administrasi kepada masyarakat sekolah, dan stakeholder. Dengan adanya kesetiaan tenaga administrasi maka akan dapat meningkatkan kinerjanya serta besar kemungkinan untuk mencapai keberhasilan organisasi tersebut.

Komitmen merupakan janji yang tinggi bahwa seseorang akan mengabdikan diri dalam dunia pendidikan dengan sungguh-sungguh dalam keadaan yang bagaimana pun. Sehingga dengan seseorang memiliki komitmen maka seseorang dapat merasa aman dan nyaman dan menyenangkan dalam mengemban tugas dan fungsinya. Sri Banun Muslim, Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme G Dengan demikian adanya komitmen serta kesetiaan yang tinggi pada sekolah atau organisasi bahwa seseorang dianggap berkomitmen apabila bersedia mengorbankan tenaga dan waktunya secara relatif lebih banyak dari apa yang telah ditetapkan baginya, terutama dalam usaha-usaha peningkatan pekerjaannya. Berdasarkan hal tersebut maka komitmen bisa diartikan sebagai kemauan seseorang untuk berbuat dan bekerja lebih banyak lagi dalam upaya peningkatan proses dan pelayanan sekolah untuk menjadi lebih baik lagi sehingga tercapainya tujuan yang diharapkan secara efektif dan efisien. Robbins didalam buku sopiah mendefinisikan bahwa komitmen adalah suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka atau tidak suka dari diri pegawai terhadap organisasi tersebut. Komitmen terhadap suatu organisasi melibatkan tiga aspek

1. Rasa identifikasi dengan tujuan organisasi
2. Perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi
3. Perasaan setia terhadap organisasi.

Bukti penelitian bahwa tidak adanya komitmen dapat mengurangi efektifitas organisasi. Orang yang memiliki komitmen tidak berhenti dan menerima pekerjaan yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Nusa Tenggara Timur di laksanakan pada bulan Maret-April 2022 selama satu bulan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang lebih menuju kepada aspek pengukuran secara objektif terhadap fenomena sosial. Untuk melakukan pengukuran, tiap-tiap fenomena sosial dijabarkan dalam beberapa komponen masalah, variabel dan indikator. Penelitian ini akan dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikoleniaritas dan uji autokorelasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan SEM..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti yang diketahui bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan teknik one's sampel kolmogorov sminov test.

Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik teknik one's sampel kolmogorov smirnov test, dikatakan normal apabila tingkat nilai signifikan $> 0,05$ maka data residual terdistribusi normal. Sedangkan jika tingkat nilai signifikan kurang dari $< 0,05$ maka variabel tersebut tidak normal (Ghozali, 2006).

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,66001168
	Absolute	,143
Most Extreme Differences	Positive	,094
	Negative	-,143
Test Statistic		,143
Asymp. Sig. (2-tailed)		,027 ^c

a. Test distribution is Normal.

(Sumber :Hasil Program SPSS Versi 24)

Hasil uji kolmogorov smirnov menghasilkan nilai sig. Untuk kemampuan, motivasi, kinerja pegawai dan komitmen. Dengan nilai sig. 0,027 yang lebih besar dari $\alpha = 0,05$ maka data variabel secara keseluruhan berdistribusi normal.

(Sumber :Hasil Program SPSS Versi 24)

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016:104) uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi diantara variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi maka variabel –variabel ini tidak orthogonal sehingga tidak dapat diuji menggunakan model regresi.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas diantara variabel independen dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai tolerance $>$ dari 0,01 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas
2. Jika nilai VIF lebih $<$ 0,10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas Tabel

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2,480	4,240		,585	,562		
Kemampuan	1,029	,159	,676	6,456	,000	,624	1,603
Motivasi	,116	,152	,079	,767	,448	,645	1,549
Komitmen	,503	,232	,217	2,170	,036	,685	1,461

a. Dependent Variable: Kinerja

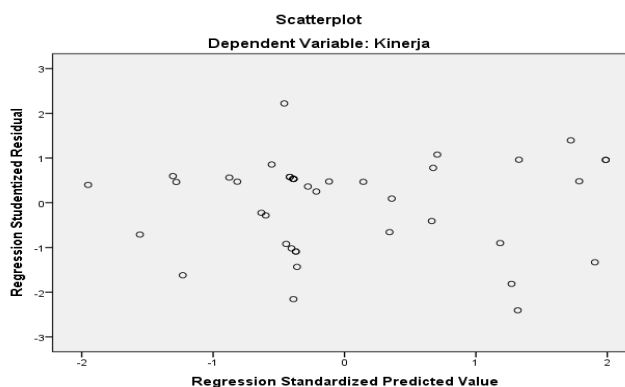
(Sumber :Hasil Program SPSS Versi 24)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,01 dan VIF kurang dari 10, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolenearitas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan satu ke pengamatan lain (Ghozali,2009), jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut heterokedasita. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedasitas.Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka akan terjadi heterokedastisitas.
2. Jika ada pola yang tudak jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastis



Berdasarkan gambar diatas,dapat dilihat bahwa tidak terjadi heterokedastisitas karena didasarkan pada pola yang tidak jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol.

Uji Autokorelasi

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi Model Sunmmary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,856 ^a	,733	,713	2,641	1,322

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Motivasi, Kemampuan

b. Dependent Variable: Kinerja

D	Dl	Du	4-dl	4-du
1,322	1.4151	1.6091	2,5849	2,3909

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dua sebesar 1,6091 jadi dapat disimpulkan bahwa nilai dua lebih besar dari $> 0,05$ maka tidak terjadi autokorelasi.

Teknik Analisis Data

Perhitungan koefisien Jalur Model Struktural 1

Perhitungan koefisien jalur model struktural 1 didasarkan pada persamaan $Z = a + bx_1 + bx_2 + e$. hasil analisis berdasarkan persamaan tersebut dapat disimak pada tabel berikut:

Tabel 5. Model Persamaan 1 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,328	2,809		1,541	,131
	Kemampuan	,228	,103	,348	2,224	,000
	Motivasi	,184	,099	,290	1,857	,004

a. Dependent Variable: Komitmen

Mengacu pada tabel 5. diketahui bahwa nilai t hitung variabel kemampuan adalah $2,224 > 2,021$ dan nilai sig t adalah $0,000 < 0,05$. Variabel motivasi mempunyai nilai t hitung sebesar $1,857 > 2,021$ dan nilai sig t sebesar $0,04 < 0,05$. Nilai tabel sebesar 2,021 diperoleh dari $df: 43-3 = 40$; $\alpha/2 = 0,05/2 = 0.025$. Oleh karena itu nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel kemampuan,

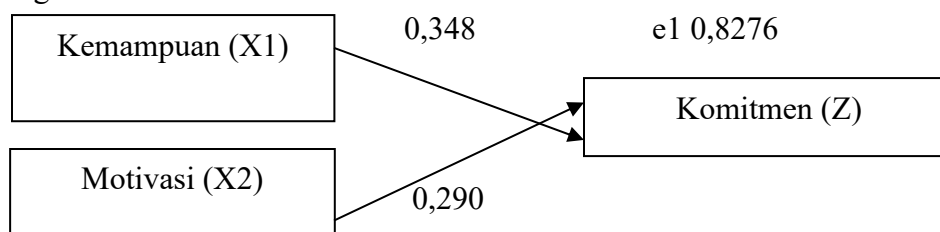
motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen (Z). Sedangkan besaran pengaruh dari variabel-variabel tersebut terhadap variabel komitmen (R square) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6
Kontribusi Pengaruh Model Struktural 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,837 ^a	,701	,686	2,761

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kemampuan

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa besarnya nilai R^2 (R square) yang diperoleh sebesar 0,701. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh variabel kemampuan motivasi kinerja terhadap variabel komitmen adalah sebesar 70,1 % sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain.



Gambar 2. Diagram Jalur Model Struktural 1

Perhitungan Koefisien Jalur Model Struktural 2

Perhitungan koefisien jalur model struktural 2 didasarkan pada persamaan $Y = a + bX_1 + bX_2 + bZ + e$. hasil analisis berdasarkan persamaan tersebut dapat disimak pada tabel berikut.

Tabel 7
Model Persamaan 2

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,480	4,240		,585	,562
Kemampuan	1,029	,159	,676	6,456	,000
Motivasi	,116	,152	,079	,767	,004
Komitmen	,503	,232	,217	2,170	,036

a. Dependent Variable: Kinerja

Mengacu pada tabel 7 diketahui bahwa variabel kemampuan mempunyai nilai t hitung sebesar 6,456 > 2,022 dan nilai sig t sebesar 0,000 < 0,05. Variabel motivasi mempunyai

nilai t hitung sebesar $767 > 2,022$ dan nilai sig t sebesar $0,004 < 0,05$. Variabel komitmen mempunyai nilai t hitung sebesar $2,170 > 2,022$ dan nilai sig t sebesar **$0,036 < 0,05$** . Nilai t hitung sebesar **$2,022$** di peroleh dari df: $n-4 = 43-4 = 39$; $\alpha/2 = 0,025$; uji dua sisi oleh karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan sig t lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel kemampuan, motivasi, komitmen, kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan besarnya pengaruh variabel-variabel tersebut (R square) dapat dilihat tabel berikut

Tabel 8
Kontribusi Pengaruh Model Struktural 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,837 ^a	,701	,686	2,761

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kemampuan

Berdasarkan tabel 8 di ketahui bahwa R^2 (R Square) yang diperoleh sebesar 0,701. Hal ini menunjukan bahwa kontribusi pengaruh variabel kemampuan, motivasi, kinerja, terhadap variabel komitmen sebesar 70,1% sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain

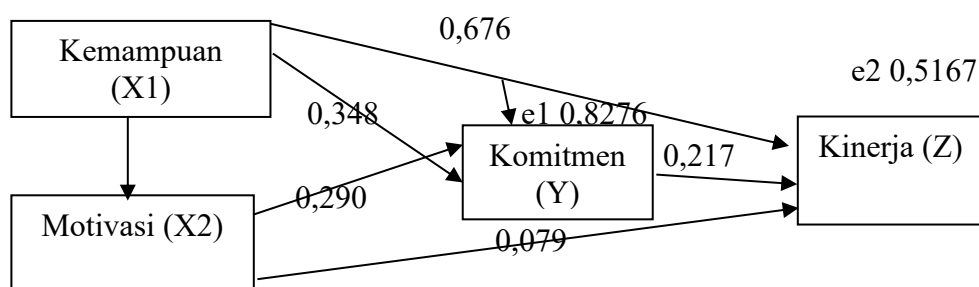


Diagram Jalur Model Struktural 2

3. Mendeteksi Pengaruh Mediasi

Mendeteksi pengaruh mediasi menggunakan sobel tes, dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independent kepada variabel dependen melalui variabel intervening. Rumus untuk menjawab apakah ada pengaruh tidak langsung sebagai berikut :

$$Sab = \sqrt{a^2 + S^2 + a_{Sb}^2} + S_a S_b^2$$

Tabel 9. Sobel Tes

NO	Variabel	Unstandardized	
		B	Std. Error
1	bX1-Z	0,228	0,103
2	bX2-Z	0,184	0,099
3	bX1-Y	1,029	0,159
4	bX2-Y	0,116	0,152
5	bZ-Y	0,503	0,232

Sumber: Olahan Data Penulis (2022)

1. Untuk nilai pengaruh variabel Kemampuan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui Komitmen (Z)s
 $b = 0,503$
 $Sa = 0,103$
 $a = 0,228$
 $Sb = 0,232$
2. Untuk nilai pengaruh variabel Motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui komitmen (Z).
 $b = 0,503$
 $Sa = 0,099$
 $a = 0,184$
 $Sb = 0,232$

Uji Hipotesis

Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independent secara individual (parsial) dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut ini adalah tabel hasil uji t yang diperoleh perhitungan t hitung dilihat pada tabel berikut :

Tabel 10. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Kemampuan, Motivasi terhadap Komitmen

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,328	2,809		1,541	,131
Kemampuan	,228	,103	,348	2,224	,000
Motivasi	,184	,099	,290	1,857	,004

a. Dependent Variable: Komitmen

Sumber: Hasil Program SPSS Versi 24

Dari analisis diatas diperoleh nilai signifikan Kemampuan sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Kemampuan terhadap Komitmen. Sedangkan nilai signifikan Motivasi sebesar $0,004 < 0,05$ maka dari itu dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X2 terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 11. Hasil Uji Parsial (Uji t)
Kemampuan, Motivasi, Komitmen terhadap Kinerja pegawai**

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,480	4,240		,585	,562
Kemampuan	1,029	,159	,676	6,456	,000
Motivasi	,116	,152	,079	,767	,004
Komitmen	,503	,232	,217	2,170	,036

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Program SPSS Versi 24

Berdasarkan tabel diatas maka uji secara parsial antara variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut :

1. Kemampuan (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan pengujian SPSS diperoleh hasil pengujian individu Kemampuan menunjukkan nilai t hitung 6,456 dan tingkat signifikan 0,000 lebih < dari tingkat alpa yang digunakan yaitu 0,05 (5%) maka keputusan yang diambil adalah menolak hipotesis nol (Ho) .Artinya secara parsial kemampuan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada kantor LPMP Provinsi NTT.

2. Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan pengujian SPSS diperoleh hasil pengujian individu Motivasi menunjukkan nilai t hitung 0,767 dan tingkat signifikan 0,004 lebih < dari tingkat alpa yang digunakan yaitu 0,05 (5%) maka keputusan yang diambil adalah menolak hipotesis nol (Ho) . Artinya secara parsial motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada kantor LPMP Provinsi NTT.

3. Komitmen (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan pengujian SPSS diperoleh hasil pengujian individu Motivasi menunjukkan nilai t hitung 2,170 dan tingkat signifikan 0,036 lebih > dari tingkat alpa yang digunakan yaitu 0,05 (5%) maka keputusan yang diambil adalah menolak hipotesis nol (Ha) .Artinya secara parsial Komitmen mempunyai tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada kantor LPMP Provinsi NTT.

**Tabel 12. Hasil Uji Parsial (Uji f)
Kemampuan,Motivasi,Komitmen terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	748,083	3	249,361	35,741	,000 ^b
Residual	272,103	39	6,977		
Total	1020,186	42			

- a. Dependent Variable: Kinerja
- b. Predictors: (Constant), Komitmen, Motivasi, Kemampuan

Berdasarkan hasil tabel diatas diperoleh nilai F sebesar 35,741 dengan tingkat signifikan 0,000 karena nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 yaitu ($0,000 < 0,05$), maka model regresi ini dapat digunakan untuk kinerja pada kantor LPMP Provinsi NTT.

Pembahasan Hasil Analisis

Pengaruh Kemampuan terhadap Komitmen

Variabel Kemampuan, dibuktikan pengujian hipotesis dan diperoleh t hitung lebih besar dari t tabel sebesar ($2,224 > 2,021$) dan tingkat signifikan 0,000 lebih < dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 0,05 (5%) maka keputusan yang diambil adalah menolak hipotesis nol (H_0). Artinya secara parsial kemampuan mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen pada kantor LPMP Provinsi NTT. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Dian Kristianto Sharnomo Itan Ratnawati (2012) dengan hasil penelitian, Kemampuan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen. Komitmen memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Kemampuan kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi terhadap Komitmen

Variabel motivasi, dibuktikan dari pengujian hipotesis dan diperoleh t hitung lebih besar dari t tabel sebesar ($1,857 < 2,021$) dan tingkat signifikan 0,004 lebih < dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 0,05 (5%) maka keputusan yang diambil adalah menolak hipotesis nol (H_0). Artinya secara parsial Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen pada kantor LPMP Provinsi NTT. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ngesti Galih Ningrum (2013) dengan hasil penelitian motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen kerja, motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja, komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Kemampuan, dibuktikan dari pengujian hipotesis dan diperoleh t hitung lebih besar dari t tabel sebesar ($6,456 > 2,022$) dan tingkat signifikan 0,000 lebih < dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 0,05 (5%) maka keputusan yang diambil adalah menolak hipotesis nol (H_0). Artinya secara parsial Kemampuan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor LPMP Provinsi NTT. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rizki Afrisalia Nitasari (2012) dengan hasil penelitian Motivasi kerja dan komitmen kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Motivasi, dibuktikan dari pengujian hipotesis dan diperoleh t hitung lebih besar dari t tabel sebesar ($0,767 < 2,022$) dan tingkat signifikan 0,004 < dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 0,05 (5%) maka keputusan yang diambil adalah menolak hipotesis nol (H_0). Artinya secara parsial Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor LPMP. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ardiana (2014) dengan hasil penelitian kemampuan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai paling dominan dipengaruhi secara langsung oleh motivasi kinerja pegawai.

Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja

Variabel Komitmen, dibuktikan dari pengujian hipotesis dan diperoleh t hitung lebih besar dari t tabel sebesar ($2,170 > 2,022$) dan tingkat signifikan $0,036$ lebih $>$ dari tingkat alfa yang digunakan yaitu $0,05(5\%)$ maka keputusan yang diambil adalah menolak hipotesis nol (H_0). Artinya secara parsial komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor LPMP. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rizki Afrisalia Nitasari (2012) dengan hasil penelitian komitmen kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen

Dari analisis sobel tes didapatkan hasil dari $Sab = 1.54891294$. Jadi nilai dari kemampuan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen sebesar 1.54891294 . Signifikan karena nilainya lebih kecil dari $0,05$. Hal ini dengan pengujian hipotesis dan diperoleh nilai hasil dari t hitung lebih besar dari t tabel yaitu ($0,074 > 2,01954$). Berarti variabel Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kantor LPMP Provinsi NTT. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Dian Kristianto Syharnomo Intan Ratnawati (2012) dengan hasil penelitian kemampuan kerja berpengaruh secara positif terhadap komitmen.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen.

Dari analisis sobel tes didapatkan hasil dari $Sab = 1.41107557$. Jadi nilai dari kemampuan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen sebesar 1.41107557 . Signifikan karena nilainya lebih kecil dari $0,05$. Hal ini dengan pengujian hipotesis dan diperoleh nilai hasil dari t hitung lebih besar dari t tabel yaitu ($0,065 > 2,01954$). Berarti variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor LPMP Provinsi NTT. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rokhim (2007) dengan hasil penelitian Motivasi kerja mempengaruhi terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Variabel kemampuan berpengaruh signifikan terhadap komitmen hal ini dibuktikan dengan pengujian hipotesis dan diperoleh t hitung dan lebih besar dari tabel ($2,224 > 2,021$) dan tingkat signifikan $0,000 <$ dari tingkat alfa yang digunakan yaitu $0,05(5\%)$.
2. Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen hal ini dibuktikan dengan pengujian hipotesis dan diperoleh t hitung dan lebih besar dari tabel ($0,290 > 2,021$) dan tingkat signifikan $0,004 <$ dari tingkat alfa yang digunakan yaitu $0,05(5\%)$.
3. Variabel Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja hal ini dibuktikan dengan pengujian hipotesis dan diperoleh t hitung dan lebih besar dari tabel ($6,456 > 2,022$) dan tingkat signifikan $0,000 <$ dari tingkat alfa yang digunakan yaitu $0,05(5\%)$.
4. Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja hal ini dibuktikan dengan pengujian hipotesis dan diperoleh t hitung dan lebih besar dari tabel ($0,767 > 2,022$) dan tingkat signifikan $0,004 <$ dari tingkat alfa yang digunakan yaitu $0,05(5\%)$.
5. Variabel Komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja hal ini dibuktikan

dengan pengujian hipotesis dan diperoleh t hitung dan lebih besar dari tabel (2,107 > 2.022) dan tingkat signifikan 0,036 < dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 0,05 (5%).

6. Variabel Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui komitmen. Hal ini dibuktikan dengan pengujian hipotesis dan diperoleh nilai hasil dari t hitung lebih besar dari t tabel yaitu (74,041 > 2.01954) dan tingkat signifikan 1.54891294 < dari tingkat alfa yang digunakan 0,05 (5%).
7. Variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui komitmen. Hal ini dibuktikan dengan pengujian hipotesis dan diperoleh nilai hasil dari t hitung lebih besar dari t tabel yaitu (65,589 > 2.01954) dan tingkat signifikan 1.41107557 < dari tingkat alfa yang digunakan 0,05 (5%).

DAFTAR PUSTAKA

- Desller Gery. 1997. Sumber Daya Manusia. Terjemahan Jilid 1. Jakarta: PT.Prenhalindo.
- _____. 1998. Human Resource Management. Terjemahan Jilid 2. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Dwiyanto, Agus 1995. Kepemimpinan sebagai Ilmu dan Seni. Yogyakarta: Liberty.
- Gibson, James L, 2002. Organisasi (Perilaku Struktur, Proses). Jakarta: binarupa aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 1994. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: CV Haji MasAgung.
- Hadari Nawawi. 2006. Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri. Gajah Mada University Press.
- Kasmadi, dan Nia Siti Sunairah. 2016. Panduan Modern Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.
- Moh. As'ad., 1995. Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty.
- Nirman Umar. 1989. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Riciuwan. 2002. Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian, Bandung: Alfabeta.
- Robbins, P. Stephen. 2001. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi & Aplikasi. Terjemahan Jilid 1. Jakarta: Prenhallindo.
- _____. 2004. Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid I dan II. Jakarta: Prenhalindo.
- Ruky S Achmad, 2002. Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta: Gramedia.
- Sagala, H. Syaiful. 2000. Administrasi Pendidikan Kontemporer. Bandung.
- Siagian Sondang P. 1981. Dasar-dasar Manajemen. Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- BPFE UGM.
- _____. 1992. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi
- Aksara. Simamora, Henry. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III. Jakarta: STIE YKPN.
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung: Mandar Maju
- Sugiono, 2006. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2017. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Wahana Komputer. 2017. Mudah Menguasai SPSS. Jogjakarta: Penerbit Andi.