

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMPETENSI DAN KEMAMPUAN
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN
DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN ASAHAN

Normansyah

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Asahan,
unafenormansyah@gmail.com

ABSTRACT

The theory used in this paper is the theory of management of organizations and human resources by focusing more on faktor komitmen organisasi, kompetensi, work ability and work performance to be the variables in this study. The method used in this research is a survey approach. This type of research is descriptive and quantitative nature of the research is the explanation. Method of data collection is by interview, questionnaire and documentation study. The population is all employees at the Department of Population and Civil registration District of Asahan yaitu 31 pegawai and set the number of samples of the entire population that there are as many as 31 pegawai. Based on the multiple linear equation which is obtained as the following that $\hat{Y} = 2,933 + 0,394 X_1 + 0,292 X_2 + 0,469 X_3 + e$. In these equations it can be seen that organizational commitment (X_1), competence (X_2) and work ability (X_3) has a positive regression coefficient that prove its contribution to job performance (Y) of employees in the Department of Population and Civil registration Asahan District in the regression model. Testing simultaneously shows that the value of F_{count} (231,921) is large compared with the value of F_{table} (2,96), and $sig. \alpha$ (0,000 a) is smaller than alpha 5% (0,05). This shows that the variable of organizational commitment, competence and ability to work in serempak berpengaruh on employee job performance in the Department of Population and Civil registration District of Asahan. Partial test results obtained for the organizational commitment (3,262), competence (2,984) and work ability (5,593). Thus the partial dominant influence on employee job performance in the Department of Population and Civil registration District of Asahan is a variable ability to work.

Keywords: Organizational Commitment, Competence, Work Ability, Work Performance.

PENDAHULUAN

Pegawai merupakan sumber daya yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi. Tanpa pegawai, sebuah organisasi tidak dapat menjalankan segala bentuk aktivitas yang berhubungan dengan lingkup kerja organisasi. Oleh sebab itu, organisasi harus memberikan perhatian secara maksimal, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi.

Fungsi ideal dari pelaksanaan tugas pegawai dalam unit kerja adalah fungsi pelayanan, maka orientasi manajemen harus berfokus pada pelanggan. Dengan kata lain arah pelaksanaan tugas pegawai adalah memberikan pelayanan pada pelanggan, baik internal maupun external. Hal-hal di atas tidak mudah, karena barisan terdepan dalam pemberian pelayanan adalah pegawai dengan berbagai persoalannya. Bukan tidak mungkin pelanggan memperoleh citra yang buruk tentang lembaga/organisasi disebabkan oleh pekerjaan pelayanan oleh pegawai yang jelek. Untuk menghindari hal ini organisasi perlu fokus pada peningkatan prestasi kerja pegawai.

Pegawai dan organisasi merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Pegawai memegang peran utama dalam menjalankan roda organisasi perusahaan. Apabila pegawai memiliki komitmen, kompetensi dan kemampuan kerja yang tinggi, maka kegiatan organisasi akan berjalan dengan baik, yang pada akhirnya akan menghasilkan prestasi kerja yang baik bagi organisasi. Di sisi lain, bagaimana mungkin kegiatan organisasi berjalan baik, kalau pegawainya bekerja tidak produktif, artinya pegawai tidak memiliki kemampuan kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moral yang rendah.

Komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Komitmen organisasi merupakan salah satu topik yang akan selalu menjadi tinjauan baik bagi pihak manajemen dalam sebuah organisasi maupun bagi para peneliti yang khususnya berfokus pada perilaku manusia. Komitmen organisasi menjadi penting khususnya bagi organisasi yang ada saat ini dikarenakan dengan melihat sejauh mana keberpihakan seorang pegawai terhadap organisasi, dan sejauh mana pegawai tersebut berniat untuk memelihara keanggotaannya dengan organisasi maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang pegawai terhadap organisasinya

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting. Kompetensi sebagai karakteristik seseorang berhubungan dengan kinerja yang efektif dalam suatu pekerjaan atau situasi.

Kompetensi adalah untuk memanfaatkan pengetahuan dan ketrampilan kerja guna mencapai kinerja optimal. Dengan demikian kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan ketrampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan. Dengan kata lain, kompetensi adalah kemampuan melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki setiap individu.

Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Pihak manajemen organisasi harus bisa mengembangkan kemampuan setiap pegawainya agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan, karena kemampuan menunjukkan potensi seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Kemampuan kerja pegawai merupakan keahlian yang dimiliki pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Apabila pegawai mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki, serta menggunakannya secara tepat akan berpengaruh pada perkembangan organisasi. Selain itu dengan kemampuan yang memadai akan dapat membantu pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sekarang dan pekerjaan yang akan datang.

Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan salah satu unsur SKPD diwilayah Kabupaten Asahan, Sumatera Utara. Dalam mewujudkan visi dan misinya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Asahan harus didukung oleh sumber daya manusia/pegawai yang terampil dan handal. Dengan meningkatnya budaya organisasi, pelatihan dan kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh komitmen organisasi, kompetensi dan kemampuan kerjakerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Asahan”.

LANDASAN TEORI

Komitmen Organisasi

Mathis dan Jackson (2012) memberikan definisi komitmen organisasi adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Robert Walton (2010) penulis berkebangsaan Amerika yang menyoroti pentingnya komitmen, menyebutkan bahwa kinerja perusahaan akan meningkat apabila organisasi meninggalkan model pengendalian tradisional dalam manajemen pegawai. Pendekatan tersebut sebaiknya digantikan dengan strategi komitmen.

Kompetensi

Menurut Mc Acshan dalam Sutrisno (2009) mengemukakan bahwa kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Moehersono (2009) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Kemampuan Kerja

Menurut Chaplin dalam Robbins (2006) menyatakan bahwa ability (kemampuan, kecakapan, ketangkasan, bakat, kesanggupan) merupakan tenaga (daya kekuatan) untuk melakukan suatu perbuatan”. “Kemampuan bisa merupakan kesanggupan bawaan sejak lahir, atau merupakan hasil latihan atau praktek”.

Menurut Spencer (dalam Sutrisno, 2009) menyatakan bahwa istilah kemampuan atau kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Kemampuan hendaknya dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Prestasi Kerja

Menurut Rivai (2012) menyatakan bahwa “Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika”.

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2007) “Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai secara kualitas dan kuantitas oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian adalah *deskriptif kuantitatif*. Menurut Kuncoro (2003) bahwa penelitian deskriptif kuantitatif meliputi pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan status terakhir dari subjek penelitian.

Sifat penelitian adalah penelitian menjelaskan (*deskriptif explanatory*) fenomena yang terjadi pada objek penelitian. Menurut Sugiono (2008) bahwa penelitian *deskriptif explanatory* adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel lain.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Asahan. Waktu penelitian dilakukan dari bulan Oktober sampai dengan bulan Desember tahun 2021.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Asahan yang berjumlah 31 pegawai. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Asahan yaitu sejumlah 31 pegawai.

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer, yaitu diperoleh langsung dari menyebar daftar pertanyaan (*questionnaire*) kepada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Asahan dan hasil wawancara (*interview*) kepada Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Asahan.
2. Data Sekunder, yaitu diperoleh melalui data-data dan dokumen-dokumen dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Asahan.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis ini adalah regresi linier berganda (*multiple linier regression*) dalam (Ghozali, 2005) dengan formulasi sebagai berikut :

Dimana :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah Singkat Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Asahan

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Asahan merupakan instansi yang sebelumnya dikenal sebagai Kantor Catatan Sipil Kabupaten Asahan. Tugas utamanya adalah melaksanakan catatan sipil. Pencatatan Sipil sendiri merupakan suatu upaya hukum pencatatan kelahiran, perkawinan, status anak dan kematian.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Asahan No.4 tahun 2001, Kantor Catatan Sipil mengalami perubahan dan perluasan tugas menjadi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Diketahui, korelasi butir pernyataan dari variabel komitmen organisasi, Kompetensi, kemampuan kerja dan prestasi kerjadinyatakan valid karena r_{hitung} lebih besar dari $r_{tabel} = 0,3550$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap instrumen pernyataan dari masing-masing variabel valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian data diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu, dalam hal ini teknik yang digunakan adalah teknik *Cronbach Alpha* (α).

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

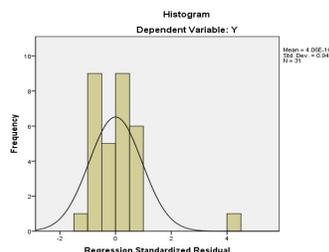
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	r_{tabel}	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,800	0,60	Reliabel
KompetensiKemampuan	0,870	0,60	Reliabel
KerjaPrestasi Kerja	0,874	0,60	Reliabel
	0,854	0,60	Reliabel

Dari data diatas menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha dari masing-masing variabel besarnya diatas 0.60 sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliable sehingga dapat digunakan untuk uji- uji selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

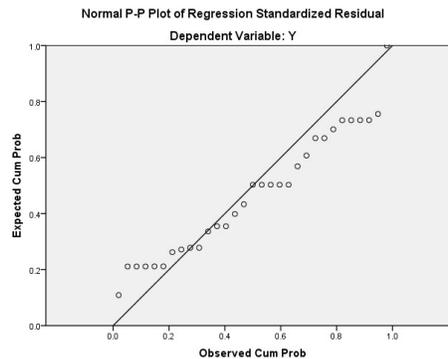
1. Uji Normalitas dengan Histogram



Gambar Uji Normalitas dengan Histogram

Berdasarkan gambar histogram pada uji normalitas di atas menjelaskan bahwa sebaran data melalui tanggapan responden membentuk suatu garis yang menyerupai lonceng, artinya tanggapan responden tidak dominan pada salah satu skala pengukuran sehingga sebaran data dalam penelitian ini adalah normal.

2. Uji Normalitas dengan P-P Plot



Berdasarkan gambar P-P Plot pada uji normalitas di atas menjelaskan bahwa tanggapan responden yang ditunjukkan melalui titik-titik mengikuti garis diagonal, artinya sebaran data sesuai dengan skala pengukuran yaitu skala likert, maka dengan hasil tersebut terlihat bahwa data terdistribusi secara normal..

3. Uji Normalitas dengan Statistik *Kolmogorov Smirnov* (K-S Test)

Hasil Uji Statistik Kolmogorov Smirnov (K-S Test)

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.42798137
Most Extreme Differences	Absolute	.200
	Positive	.200
	Negative	-.167
Kolmogorov-Smirnov Z		1.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.166

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel diatas dengan Uji Statistik *Kolmogorov-Smirnov*(K-S Test) di atas menjelaskan bahwa nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar $0,166 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

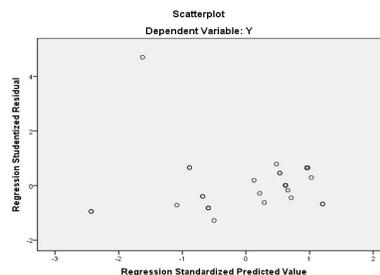
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)		
	Komitmen Organisasi (X ₁)	.311	6.982
	Kompetensi (X ₂)	.265	5.355
	Kemampuan Kerja (X ₃)	.448	8.777

Berdasarkan pada Tabel diatas terlihat bahwa ketiga variabel bebas yaitu: variabel komitmen organisasi (X_1), kompetensi(X_2) dan kemampuan kerja (X_3) memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (*VIF*) lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$), sedangkan nilai *Tolerance* $> 0,1$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada model persamaan regresi dengan ketiga variabel tersebut terbebas dari asumsi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.



Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (*random*) di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi ini terbebas dari asumsi heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai

A. Pengujian Hipotesis

a. Hasil Uji Regresi

Hasil Uji Regresi

Mo del	Variabel	<i>Unstandardiz ed Coefficients</i>	
		B	<i>Std. Error</i>
1	(Constant)	2,933	,569
	Komitmen Organisasi (X_1)	,394	,121
	Kompetensi (X_2)	,292	,098
	Kemampuan Kerja (X_3)	,469	,084

Berdasarkan pada tabel 4.17. yang ada diperoleh persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 2,933 + 0,394 X_1 + 0,292 X_2 + 0,469 X_3 + e$$

Keterangan:

1. Nilai konstanta adalah 2,933, menjelaskan bahwa apabila nilai yang dihasilkan oleh variabel komitmen organisasi (X_1), kompetensi (X_2) dan kemampuan kerja (X_3) tetap (konstan), maka nilai prestasi kerja (Y) sebesar 2,933.

2. Koefisien regresi pada variabel komitmen organisasi (X_1) adalah 0,394. Artinya, setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel komitmen organisasi (X_1), maka akan meningkatkan nilai prestasi kerja (Y) sebesar 0,394 satuan.
3. Koefisien regresi pada variabel kompetensi (X_2) adalah 0,292. Artinya, setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel kompetensi (X_2), maka akan meningkatkan nilai prestasi kerja (Y) sebesar 0,236 satuan.
4. Koefisien regresi pada variabel kemampuan kerja (X_3) adalah 0,469. Artinya, setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel kemampuan kerja (X_3), maka akan meningkatkan nilai prestasi kerja (Y) sebesar 0,469 satuan.

b. Hasil Uji F (Uji Serempak)

Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	141.602	3	47.201	231.921	.000 ^a
Residual	5.495	27	.204		
Total	147.097	30			

Berdasarkan Tabel diatas yang ada diperoleh bahwa nilai F_{hitung} (231.921) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (2,96), dan $sig \alpha$ (0,000^a) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_1 yaitu faktor komitmen organisasi, kompetensi dan kemampuan kerja secara serempak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Asahan.

c. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Hasil Uji t

Model	t	Sig.
1 (Constant)	5.159	.234
Komitmen Organisasi (X_1)	3.262	.025
Kompetensi (X_2)	2.984	.038
Kemampuan Kerja (X_3)	5.593	.000

- Berdasarkan tabel 4.19 diatas, diperoleh hasil pengujian secara parsial sebagai berikut :
1. Nilai t_{hitung} untuk komitmen organisasi(3,262) dengan nilai t_{tabel} (1,70), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,262 > 1,70$, sedangkan nilai $sig. t$ untuk variabel budaya organisasi(0,025) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,025 < 0,05$.
Berdasarkan hasil yang diperoleh untuk variabel komitmen organisasi maka menolak H_0 dan menerima H_a , sehingga secara parsial faktor tingkat pendidikan organisasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Asahan.
 2. Nilai t_{hitung} untuk variabel kompetensi (2,984) dengan nilai t_{tabel} (1,70), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,984 > 1,70$, sedangkan nilai $sig. t$ untuk variabel pelatihan (0,38) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,038 < 0,05$.

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel kompetensi. Dengan demikian, secara parsial faktor kompetensiberpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Asahan.

3. Nilai t_{hitung} untuk variabel kemampuan kerja (5,593) dengan nilai t_{tabel} (1,70), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,593 > 1,70$, sedangkan nilai $sig. t$ untuk variabel kepuasan kerja (0,000) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel kemampuan kerja. Dengan demikian, secara parsial faktor kemampuan kerja berpengaruh positif dengan tingkat pengaruh yang dominan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Asahan.

d. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,921 ^a	,863	,784	,45113

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel di atas, diketahui bahwa besarnya Koefisien Determinasi Adjusted R Square adalah sebesar 0,784, yang berarti variabel bebas Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Kemampuan Kerja dapat menjelaskan pengaruh terhadap variabel terikat Prestasi Kerja sebesar 78,4%. Sedangkan sisanya sebesar 21,6% merupakan variabel yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

Uraian mengenai kesimpulan atas hasil analisis data dan diterima atau tidaknya hipotesis-hipotesis yang ada, akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Secara serempak faktor komitmen organisasi, kompetensi dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Asahandengan tingkat pengaruh yang sangat signifikan dengan nilai Fhitung (231,921) lebih besar dibandingkan dengan nilai Ftabel (2,96), dan $sig. \alpha$ (0,000a) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Ini memberikan arti bahwa faktor komitmen organisasi, kompetensi dan kemampuan kerja sangat menentukan dalam peningkatan prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan

- Pencatatan Sipil Kabupaten Asahan, artinya pimpinan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Asahan harus senantiasa mempertimbangkan komitmen organisasi, kompetensi dan kemampuan kerja dalam peningkatan prestasi kerja pegawai.
2. Secara parsial variabel kemampuan kerja pegawai berpengaruh lebih dominan daripada komitmen organisasi dan kompetensi dengan nilai thitung untuk variabel kemampuan kerja (5,593) dengan nilai ttabel (1,70), sehingga didapat nilai t hitung > t tabel yaitu $5,593 > 1,70$, sedangkan nilai sig. t untuk variabel kemampuan kerja (0,000) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel kemampuan kerja lebih menentukan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai atau dengan kata lain pimpinan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Asahan harus berupaya selalu meningkatkan kemampuan kerja pegawainya agar pegawai dapat mencapai prestasi kerja yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- David, Fred. R. Manajemen Strategis, Konsep. Edisi Ketujuh. Alih Bahasa Alexander Sindoro. Prehallindo. Jakarta. 2004.
- Dessler, Gary, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh. Alih Bahasa Paramita Rahayu. Indeks Jakarta, 2007.
- Fathoni, Abdurahmat, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2006.
- Ghozali, Imam. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketiga. BP-Universitas Diponegoro. Semarang. 2005.
- Gomes, Faustino Cardoso, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Kedua, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta, 2000.
- Hasibuan, Malayu S.P. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara. Jakarta. 2005.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. Perilaku Organisasi. Terjemahan Erly Suandy. Edisi Pertama. Salemba Empat. Jakarta. 2003.
- Kusriyanto, Bambang. Meningkatkan Produktivitas Karyawan. Penerbit Gramedia, 2005.
- Lako, Andreas. Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi, Isu, Teori, dan Solusi. Cetakan Pertama. Amara Books. Yogyakarta. 2004.
- Moeljono, Djokosantoso. Budaya Organisasi dalam Tantangan. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta. 2005.
- Riduwan. Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian. Cetakan Ketiga. Alfabeta. Bandung. 2005.
- Riva'i, Veithzal. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek. Raja Grafindo, Jakarta, 2006.
- Rivianto. Manajemen Biaya Pengendalian dan Produksi. Lembaga Sarana Informasi dan Produktivitas, Jakarta, 2005.
- Rosidah, Ambar Teguh Sulistiyani, Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta, 2009.
- Sedarmayanti, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Refika Aditama, Bandung, 2004.
- Simamora, Henry. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE-YKPN. Yogyakarta. 2001.
- Sinungan, Muchdarsyah. Produktivitas, Apa dan Bagaimana. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2008.
- Sugiyono. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Keempat. Alfabeta. Bandung. 2009.

Sunarto. Perilaku Organisasi. Penerbit AMUS. Yogyakarta. 2004.
Sutrisno, Edy, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Kencana, Jakarta, 2009.
Wibowo dan M. Phil, Manajemen Kinerja, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.