

**Pengaruh Kemampuan Kerja dan Komitmen Pegawai
terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian
Kota Lubuklinggau**

***The Effect of Work Ability and Employee Commitment on
Employee Performance at Dinas Pertanian Lubuklinggau***

Yunita Damayanti¹⁾, M. Effendi^{2*)}, Yulpa Raberta³⁾, Rudi Azhar⁴⁾

¹⁾ Program Studi Manajemen, Univesitas Bina Insan, Lubuklinggau, Indonesia

Abstrak

Masalah pada penelitian ini adalah Kemampuan Kerja dan Komitmen Pegawai yang belum diterapkan dengan baik, sehingga mempengaruhi kualitas Kinerja Pegawai yang belum maksimal pada Dinas Pertanian Kota Lubuklinggau. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 92 orang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan teknik pengumpulan data, dengan cara melakukan pengamatan langsung serta mencatat fenomena yang terjadi di lokasi penelitian (observasi), pembagian daftar pertanyaan kepada responden (kuesioner), dan dokumentasi dengan cara mencatat dan mengumpulkan dokumen informasi yang dibutuhkan dalam penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Kemampuan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memperlihatkan secara parsial variabel kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel Komitmen Pegawai (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memperlihatkan secara parsial variabel komitmen pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian jadi, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas penelitian Kemampuan Kerja dan Komitmen Pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Lubuklinggau.

Kata Kunci: Kemampuan Kerja, Komitmen Pegawai, dan Kinerja Pegawai

Abstract

The problem in this study is the Work Ability and Employee Commitment that has not been implemented properly, thus affecting the quality of Employee Performance that has not been maximized at the Dinas Pertanian Lubuklinggau. Population and samples in this study amounted to 92 people. This study uses quantitative methods and data collection techniques, by making direct observations and recording phenomena that occur at the research location (observation), distributing questionnaires to respondents (questionnaires), and documentation by recording and collecting information documents needed in the study. The results showed that the Work Ability Variable (X1) on Employee Performance (Y) showed that partially the work ability variable had a significant effect on employee performance, the Employee Commitment variable (X2) on Employee Performance (Y) showed that partially the employee commitment variable had a significant effect on employee performance. Based on the test results, it can be concluded that together (simultaneously) the independent variables of research Work Ability and Employee Commitment have a significant influence on the dependent variable, namely Employee Performance at the Dinas Pertanian Lubuklinggau.

Keywords: Service Quality, Employee Quality



PENDAHULUAN

Salah satu faktor penting di dalam sebuah organisasi yaitu sumber daya manusia, sumber daya manusia dikategorikan sebagai aset yang sangat penting bagi bisnis di dalam sebuah organisasi, karena tanpa adanya sumber daya manusia, rencana kerja yang ada di dalam sebuah organisasi tidak akan mampu berjalan dengan baik atau tujuan organisasi tidak akan mampu berjalan secara maksimal. Sumber daya manusia harus unggul dan profesional dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan secara individu atau kolektif, agar dapat mencapai tujuan organisasi.

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal (Sudaryo, 2018). Kinerja pegawai memegang peranan penting, karena melalui kinerja pegawai dapat mengetahui seberapa besar potensi yang dimiliki oleh pegawai saat melakukan tugas yang diberikan. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dapat diukur dari kinerja pegawai yang dihasilkan, maka dari itu, kinerja pegawai dapat dikatakan meningkat dan menjadi lebih terampil jika individu-individu dalam organisasi berhasil memenuhi standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi dan merupakan standar yang menentukan keberhasilan kinerja individu di tempat kerja.

Faktor penting yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan kerja. Kemampuan kerja pegawai sangat diharapkan untuk mencapai tujuan organisasi, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang (Basalamah et al, 2019). Seorang individu yang mempunyai kemampuan kerja, berarti dia akan sanggup melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, artinya kemampuan kerja yang dimiliki oleh pegawai akan memudahkan pegawai untuk menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik, tanpa adanya kesulitan. Menurut Gibson dalam (Na'im, 2017) kemampuan kerja (*ability*) menunjukkan kecakapan seseorang, seperti kecerdasan (*knowledge*) dan keterampilan (*skills*). Seorang pegawai yang tidak memiliki kemampuan untuk menganalisis masalah tidak mungkin dapat berusaha dengan sungguh-sungguh untuk menyelesaikan masalah tersebut.

Selanjutnya komitmen pegawai juga merupakan faktor penting dari kinerja pegawai, komitmen pegawai di dalam organisasi sangat penting sebagai salah satu indikator kinerja pegawai, yang meliputi keterlibatan kerja. Keterlibatan pegawai itu penting, karena dampaknya antara lain pada tenggat waktu, ketidakhadiran, keinginan berpindah pekerjaan dan rotasi dalam angkatan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai dalam organisasi meliputi karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan dan pengalaman kerja. Komitmen pegawai dalam organisasi itu sendiri memiliki tiga komponen, yaitu keyakinan yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan organisasi, kemauan untuk berusaha keras untuk bergantung pada organisasi, dan keinginan untuk membatasi diri, sehingga satu orang tetap menjadi anggota (Hidayah et al, 2020).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada Dinas Pertanian Kota Lubuklinggau, berkenaan dengan kinerja pegawai masih adanya pegawai yang tidak bisa diajak untuk bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan, kemudian kualitas pekerjaan belum diperhatikan dengan baik oleh pegawai, dan juga kurangnya bentuk tanggung jawab dari pegawai dalam bekerja, sehingga kinerja pegawai bisa dikatakan belum optimal dan belum memenuhi standar. Peneliti juga melihat masih kurangnya kemampuan kerja yang dimiliki oleh pegawai, hal ini dilihat dari pengalaman pekerjaan pegawai yang tidak diterapkan dengan baik di lapangan, contoh pada saat pelatihan,

kurangnya sikap disiplin dan rajin dari beberapa pegawai tersebut, sehingga ilmu yang didapatkan terbuang sia-sia, kemudian masih adanya pegawai yang belum menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, jika diberi pekerjaan oleh atasan masih ada yang tidak selesai, dan yang terakhir masih ada pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan pendidikan sarjana yang didapatkan.

Selanjutnya, dari segi komitmen pegawai, peneliti melihat bahwa kurangnya rasa kebanggaan pegawai terhadap organisasi, seperti masih saja ada pegawai yang pakaiannya tidak sesuai aturan yang diberikan, kurangnya rasa loyal terhadap atasan, seperti lalai dalam bekerja/menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu dan bersikap masa bodoh terhadap pekerjaan yang diberikan oleh atasan, dan kurangnya keinginan pegawai untuk datang ke kantor tepat waktu, seperti masih ada pegawai yang datang terlambat ke kantor tanpa keterangan

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pertanian Kota Lubuklinggau yang berjumlah 92 orang pegawai. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, sampel jenuh adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan, sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh. Sampel jenuh juga sering diartikan sampel yang sudah maksimum, karena ditambah berapapun jumlahnya tidak akan merubah keterwakilan populasi (Sugiyono, 2018). Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah pengambilan populasi keseluruhan atau sampel jenuh yaitu sebanyak 92 orang pegawai. Dalam penelitian ini terdapat beberapa metode Analisa data seperti: analisis regresi linier sederhana merupakan alat analisis yang berfungsi untuk mengetahui pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y (Ayuandiani et al, 2021), Koefisien korelasi (r) merupakan akar dari koefisien determinasi. Besarnya hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lain dapat ditunjukkan melalui koefisien korelasi (Ayuandiani et al, 2021), Uji t atau uji parsial adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidaknya terhadap variabel dependen. Menguji tingkat signifikan koefisien korelasi yang digunakan untuk mengetahui keberartian derajat hubungan antara variabel (X) dan variabel (Y) yang digunakan dengan koefisien korelasi (Puri, 2021)., Metode analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel kemampuan kerja (X_1) dan Komitmen Pegawai (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Data diolah secara statistik untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu program SPSS for windows (Hidayah et al, 2020), Menurut (Ajimat et al, 2020) untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas berpengaruh dengan variabel terikat, perlu diketahui nilai koefisien determinasi karena variabel bebas yang diukur terdiri dari nilai rasio absolute dan nilai perbandingan, kegunaan dari koefisien determinasi adalah untuk mengukur besarnya persentase dari variabel bebas terhadap variabel terikat.. Uji F statistik digunakan untuk menguji keberartian pengaruh dari seluruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) (Puri, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Lubuklinggau

Dari hasil pengujian normalitas nilai signifikansi untuk variabel kemampuan kerja (X_1) sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal, kemudian dari hasil pengujian linieritas didapatkan nilai *Linearity* $0,000 < 0,05$ dan nilai *Deviation from Linearity* sebesar $0,817 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel kemampuan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y). Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan regresi linier sederhana, diperoleh nilai $b = 0,529$ sedangkan nilai constant (a) = $18,032$, selanjutnya dari hasil output SPSS, nilai tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = a + bX_1$ (Kinerja pegawai = $18,032 + 0,529$ Kemampuan Kerja), dimana (a) = $18,032$ adalah bilangan konstanta yang artinya apabila variabel bebas yaitu kemampuan kerja (X_1) sama dengan nol, maka besarnya variabel kinerja Y adalah $18,032$ atau jika variabel bebas (kemampuan kerja) nilainya dianggap nol berarti besarnya variabel terpengaruh (kinerja pegawai) adalah $18,032$. $bX_1 = 0,529$ adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas kemampuan kerja (X_1), yang artinya setiap peningkatan (penambahan) variabel kemampuan kerja (X_1) akan meningkatkan variabel terikat kinerja pegawai (Y) sebesar $0,529$. Jika variabel kemampuan kerja (X_1) ada kecenderungan meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat. Kemudian berdasarkan hasil dari koefisien korelasi variabel kemampuan kerja (X) dan kinerja pegawai (Y) memiliki nilai koefisien sebesar $0,593$ berada pada interval koefisien $0,000 - 1,000$ yang artinya pengaruh antara variabel kemampuan kerja (X_1) dan variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan pengaruh yang termasuk sedang, yang mana nilai korelasinya positif, maka dapat dikatakan korelasi atau hubungan pengaruh kemampuan kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) searah. Sementara itu, hasil dari perhitungan uji t diterangkan bahwa variabel kemampuan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai $t_{hitung} = 6,983$ Lebih besar dari nilai $t_{tabel} 1,661$ dengan tingkat signifikan = $0,000 < (\alpha) 0,05$. Hal ini menunjukkan H_a diterima dan H_o ditolak. H_a secara parsial variabel kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini konsisten dengan hasil penelitian (Simarmata, 2020). Dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara. Dari hasil pengujian parsial (uji t) yaitu variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y), variabel Kemampuan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan variabel Disiplin (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai probabilitas (sig) $0,000$ lebih kecil dari $0,05$, dapat disimpulkan bahwa H_o ditolak dan H_a diterima. Artinya Budaya Organisasi (X_1), Kemampuan Kerja (X_2) dan Disiplin (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara. Selanjutnya dari hasil pengujian simultan F yaitu dari hasil perbandingan menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} 11,289 > F_{tabel} 2,76$ maka H_o ditolak dan H_a diterima dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Jadi, berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel budaya organisasi, kemampuan kerja dan disiplin menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial ataupun simultan (secara serentak).

Pengaruh Komitmen Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Lubuklinggau

Dari hasil pengujian normalitas nilai signifikansi untuk variabel komitmen pegawai (X_2) sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal, kemudian dari hasil pengujian linieritas didapatkan nilai *Linearity* $0,000 < 0,05$ dan nilai *Deviation from Linearity* sebesar $0,17 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel komitmen pegawai (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan regresi linier sederhana,

diperoleh nilai $b = 0,460$ sedangkan nilai constant (a) = 24,366, selanjutnya dari hasil output SPSS, nilai tersebut dimasukan kedalam persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = a + bX_2$ (Kinerja pegawai = 24,366 + 0,460 Komitmen pegawai), dimana (a) = 24,366 adalah bilangan konstanta yang artinya apabila variabel bebas yaitu komitmen pegawai (X_2) sama dengan nol, maka besarnya variabel kinerja Y adalah 24,366 atau jika variabel bebas (komitmen pegawai) nilainya dianggap nol berarti besarnya variabel terpengaruh (kinerja pegawai) adalah 24,366. $bX_2 = 0,460$ adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas komitmen pegawai (X_2), yang artinya setiap peningkatan (penambahan) variabel komitmen pegawai (X_2) akan meningkatkan variabel terikat kinerja pegawai (Y) sebesar 0,460. Jika variabel komitmen pegawai (X_2) ada kecenderungan meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat. Kemudian berdasarkan hasil dari koefisien korelasi variabel komitmen pegawai (X) dan kinerja pegawai (Y) memiliki nilai koefisien sebesar 0,397 berada pada interval koefisien 0,000-1,000 yang artinya pengaruh antara variabel komitmen pegawai (X_2) dan variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan pengaruh yang termasuk rendah, yang mana nilai korelasinya positif, maka dapat dikatakan korelasi atau hubungan pengaruh komitmen pegawai (X_2) terhadap Kinerja (Y) searah. Sementara itu, hasil dari perhitungan uji t diterangkan bahwa variabel komitmen pegawai (X_2) terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai $t_{hitung} = 4,107$ Lebih besar dari nilai $t_{tabel} 1,661$ dengan tingkat signifikan = 0,000 < (α) 0,05. Hal ini menunjukkan H_a diterima dan H_o ditolak. H_a secara parsial variabel komitmen pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini konsisten dengan hasil penelitian (Andry, 2019) yang berjudul Pengaruh Komitmen Pegawai dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Pelalawan. Berdasarkan uji t (parsial) yaitu variabel independen bahwa $t_{hitung} = 7,095$ sedangkan $t_{tabel} = 1,673$ berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari pada komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai, selanjutnya kepuasan kerja diperoleh $t_{hitung} = 7,287$ sedangkan $t_{tabel} = 1,673$ berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya juga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari pada kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji F (simultan) yaitu tabel Anova diperoleh nilai $F 92,305$ dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000. Karena nilai $sig < 0,05$, maka keputusannya adalah H_o ditolak dan H_a diterima artinya komitmen pegawai dan kepuasan kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian memperlihatkan bahwa komitmen dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Pelalawan.

Pengaruh Kemampuan kerja dan Komitmen Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Lubuklinggau

Berdasarkan hasil perhitungan hasil pengujian regresi linear berganda, adapun persamaan regresi untuk mengestimasi variabel terikat dengan menggunakan seluruh variabel bebas (independen) adalah sebagai berikut : $Y = 12,015 + 0,466 (X_1) + 0,169 (X_2)$. Hasil uji Regresi Linear berganda menunjukkan bahwa nilai (*constant*) sebesar 12,015 artinya jika nilai variabel independen (kemampuan kerja dan komitmen pegawai) sama dengan nol, maka nilai variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 12,015 dalam hal ini, jika variabel independen naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel bebas akan naik atau terpenuhi. Nilai koefisien regresi variabel kemampuan kerja (X_1) terhadap variabel kinerja (Y) sebesar $b_1 = 0,466$ artinya bila

kemampuan kerja (X_1) mengalami kenaikan satu satuan, maka akan mengalami peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,466. Nilai koefisien regresi variabel komitmen pegawai (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar $b_2 = 0,169$ artinya jika komitmen pegawai (X_2) mengalami kenaikan satu satuan, maka akan mengalami peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,169. Sementara itu, hasil pengujian koefisien determinasi dapat disimpulkan berdasarkan nilai determinasi $R = 0,607$ menunjukkan adanya pengaruh yang kuat antara kemampuan kerja dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya untuk nilai koefisien determinasi R^2 (R Square) 0,368 (36,8%) yang berarti kemampuan kerja (X_1) dan komitmen pegawai (X_2) secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai (Y) dan setelah disesuaikan nilainya $100 - 36,8\% = 63,2\%$ dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti variabel penempatan kerja, lingkungan kerja, semangat kerja, komunikasi, budaya organisasi, pengembangan karir dan lain sebagainya. Berikutnya uji serentak/simultan (uji F) didapatkan bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah $25,898 > F_{tabel} = 3,10$ dan tingkat kemaknaan secara serentak sig F adalah 0,000, mengartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas penelitian (kemampuan kerja dan komitmen pegawai) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Hal ini konsisten dengan hasil penelitian berikut:

Hasil penelitian di atas sejalan dengan penelitian (Daulay & Kurnia, 2021). Pengaruh Budaya Organisasi Islam, Kemampuan Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Islam". Berdasarkan uji parsial (uji t) yaitu pengaruh budaya organisasi Islam terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai $t_{hitung} 3,616 > 2,026$ dengan nilai signifikan $0,02 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi Islami terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pendidikan Islam di Medan. Secara parsial pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai, diperoleh $t_{hitung} 4,575 > t_{tabel} 2,026$ dengan jumlah signifikan $0,00 < 0,05$, sehingga membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pendidikan Islam di Medan. Secara parsial pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai, diperoleh $t_{hitung} 7,465 > t_{tabel} 2,026$ dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, sehingga membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pendidikan Islam di Medan. Selanjutnya dari hasil uji simultan (uji F) secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $169,974 > F_{tabel} 3,26$ dengan sig. $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya budaya organisasi Islam, kemampuan kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai IKIP Medan. Jadi, hasil penelitian membuktikan bahwa secara simultan terdapat pengaruh budaya organisasi Islam, semangat kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Institut Pendidikan Agama Islam Kota Medan.

SIMPULAN

Dari uraian hasil penelitian di atas, maka dapat disimpulkan hasil pembahasan yang telah di buat, bahwa secara parsial variabel kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Lubuklinggau. Secara parsial variabel komitmen pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Lubuklinggau. Secara bersama-sama (simultan) variabel bebas penelitian (kemampuan kerja dan komitmen pegawai) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) pada Dinas Pertanian Kota Lubuklinggau.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khalik, B. D. K. (2022). Peningkatan Kreativitas Kinerja Pegawai Melalui Administration Science. *Jurnal Mentari Publika*, 02, 177–189.
- Andry, A. (2019). Pengaruh Komitmen Pegawai dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil (JWEM)*, 9(April), 71–80.
- Angel Kralita P, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(2), 70–77.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Armando, S., & Siagian, V. (2021). Penilaian Kinerja Menggunakan Metode Balanced Scorecard Pada Perusahaan Sektor Farmasi Sebelum dan Semasa Covid (2019-2020) yang Terdaftar di BEI. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 19(2), 145–149.
- Ayuandiani, W., & A.Lopa, Z. L. (2021). Analisis Pengaruh Perilaku Disiplin Preventif Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kantor Inspektorat D aerah Kabupaten Mamuju). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol*, 4(1), 620–628.
- Basalamah, J., Pramukti, A., & Basalamah, A. (2019). CENTER OF ECONOMIC STUDENT JOURNAL Kemampuan, Komitmen Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit. *Center Economic Student Journal*, 2(2).
- Didi, W. S. A., & Iyah, A. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18–30.
- Donalan, G. N. W. S. A. D. (2022). Pengaruh Servant Leadership dan Komitmen Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja (Studi Kasus Pada Pegawai Di Kelurahan Pekayon Jaya, Kec. Bekasi Selatan, Kota Bekasi). *Jurnal Inovasi Penelitian (JIP)*, 2(8).
- Dudi, A., & Moeins, A. (2019). Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis Pengaruh Komitmen, Kompetensi , dan Locus of Control Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 1, 1–7.
- Ekawati, Semmaila, B., & Suryanti. (2019). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(2), 1–10. <http://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/PARADOKS/article/view/156>
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 130–137.
- Hasniar, Basri Modding, J. B. (2021). Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi , dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Makassar. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 4(2).
- Heryani, A., Iskandar, A., & Destian, R. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Kota Bandar Lampung. *E-JKPP*, 7(2). <http://jurnal.ubl.ac.id/index.php/ejkpp/article/view/2103>