

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PROFESIONALISME
TERHADAP KINERJA MELALUI SEMANGAT KERJA
PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh :

**ANDI NUR CALLA
2017.MM.2.0673**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2020**

PENGESAHAN TESIS

PENGARUH KOMPETENSI DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA MELALUI SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN

Oleh :

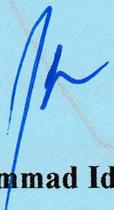
ANDI NUR CALLA

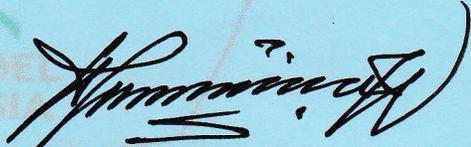
Telah Dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 27 September 2020
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui,
Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,

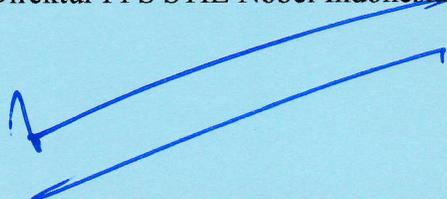

Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si

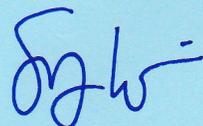

Dr. Muhammad Hidayat, S.E., M.M

Mengetahui :

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia,

Ketua Prodi Magister Manajemen,


Dr. Maryadi, S.E., M.M


Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA

IDENTITAS MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS : *“PENGARUH KOMPETENSI DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA MELALUI SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN”*

Nama Mahasiswa : Andi Nur Calla
NIM : 2017.MM.2.0673
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING :

Ketua : Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si
Anggota : Dr. Muhammad Hidayat, S.E., M.M

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Prof. Dr. Nurdin Barasit, S.E., M.Si
Dosen Penguji 2 : Dr. Asri, S.Pd., M.Pd

Tanggal Ujian : 27 September 2020

SK Penguji Nomor : 253/SK/PPS/STIENI/IX/2019

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa sepanjang sepengetahuan saya, di dalam naskah tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh akedemik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur – unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (**MAGISTER MANAJEMEN**), ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70)

Makassar, 27 September 2020



ANDI NUR CALLA
2017.MM.2.0673

KATA PENGANTAR



Dengan memanjatkan pujisyukur kehadiran ALLAH SWT, ata slimpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan baik tesis ini dengan judul : “PENGARUH KOMPETENSI DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA MELALUI SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN “. Tesis ini disusun dalam rangka memenuhi persyaratan Pendidikan Program Pascasarjana Magister Manajemen (M.M) pada Program Pascasarjana (PPS) STIE Nobel Indonesia.

Dalam penyusunan hingga terwujudnya tesis ini tidak terlepas dari bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Orang tua dan Istri saya tercinta beserta seluruh keluarga yang telah memotivasi dalam penulisan tesis ini.
2. Dr. Maryadi, SE., M.M. selaku Direktur STIE Nobel Indonesia yang tela hmemberikan ijin, kesempatan serta dorongan yang tidak ternilai harganya kepada diri penulis.
3. Dr. Sylvia Sjarlis, S.E, M.Si, Ak, CA, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen.
4. Bapak Dr. Muhammad Idris, SE., M.Si selaku dosen pembimbing satu yang telah banyak membimbing dan merevisi penulisan tesis ini
5. BapakDr. H. Muhammad Hidayat, SE.,M.M. selaku dosen pembimbing dua yang telah banyak membimbing dan memberi pengarahan dengan penuh kesabaran

6. Bapak Prof. Dr. Nurdin Barasit, S.E., M.Si. dan Bapak Dr. Asri, S.Pd., M.Pd. selaku tim penguji yang telah memberikan arahan dan banyak meluangkan waktu hingga terselesainya tesis ini.
7. Ibu Dra. Hj. Jumliati, M.Si, selaku Sekreratris Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang telah memberi ijin dalam melakukan penelitian ini.
8. Seluruh Dosen program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia yang membekali penulis untuk selangkah lebih maju sehingga tesis ini terwujud.
9. Bapak Iman Takbir, S.STP, MM yang telah banyak membantu baik materil dan moril serta memberikan izin dalam mengikuti Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia
10. Bapak/Ibu Aparat Sipil Negara di Kantor Sekretariat Daerah yang bersedia dijadikan responden penelitian.
11. Teman – teman seangkatan dan seluruh civitas akademika Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia yang banyak membantu selama studi.

Penulis sadar bahwa dalam penulisan tesis ini masih banyak kekurangan dan kelemahan, Untuk itu saran dan kritikan senantiasa penulis terima untuk pengembangan selanjutnya. Semoga tesis ini bermanfaat bagi civitas akademika STIE Nobel Indonesia Makassar.

Makassar, 27 September 2020

Penulis,

Andi Nur Calla

ABSTRAK

Andi Nur Calla. 2020.Pengaruh Kompetensi dan Profesionalisme terhadap Kinerja melalui Semangat Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan (dibimbing oleh Muhammad Idris dan Muhammad Hidayat)

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis : 1) pengaruh langsung kompetensi terhadap semangat kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, 2) pengaruh langsung profesionalismeterhadap semangat kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, 3) pengaruh langsung semangat kerja terhadap kinerja pegawai, 4) pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, 5)) pengaruh langsung profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, 6) pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerjapegawai melalui semangat kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, 7) pengaruh tidak langsung profesionalismeterhadap kinerjapegawai melalui semangat kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey. Lokasi penelitian pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober sampai November 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan berjumlah 103 orang. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *simple random sampling*(acak), yaitu menentukan sampel secara acak sebanyak 52 orang pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung kompetensi terhadap semangat kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, 2) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung profesionalisme terhadap terhadap semangat kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, 3) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, 4) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan,5) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, 6) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung kompetensi dan

profesionalisme terhadap kinerja melalui semangat kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, 7) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung profesionalisme terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Kata kunci :kompetensi, profesionalisme, semangat kerja dan kinerja



ABSTRACT

Andi Nur Calla. 2020. *The Effect of Competence and Professionalism on Performance through the Employee's Work Spirit at the Regional Secretariat of Pangkajene and Kepulauan Regency (supervised by Muhammad Idris and Muhammad Hidayat)*

The study aims to determine and analyze: 1) direct influence of competence on employee morale at the Regional Secretariat of Pangkajene and Islands Regencies, 2) direct influence of professionalism on employee morale at the Regional Secretariat of Pangkajene and Islands Regencies, 3) direct influence of morale on employee performance, 4) direct influence of competence on employee performance at the Regional Secretariat of Pangkajene and Islands Regencies, 5) direct influence of professionalism on employee performance at the Regional Secretariat of Pangkajene and Islands Regencies, 6) indirect influence of competence on employee performance through employee morale at the Regional Secretariat of Pangkajene and Islands Regencies, 7) the indirect effect of professionalism on employee performance through employee morale at the Regional Secretariat of Pangkajene and Islands Regencies

This research design uses survey research. Location of the study was the Regional Secretariat of the Pangkajene Regency and the Islands. The study was conducted in October to November 2019. The population in this study included all employees of the Regional Secretariat of Pangkajene and Kepulauan Regency, amounting to 103 people. Sampling of this study was carried out using a simple random sampling technique, which is to determine a random sample of 52 employees of the Regional Secretariat of Pangkajene and Kepulauan Regency. The data analysis technique used is path analysis.

The results showed that: 1) there is a positive and significant direct influence of competence on employee morale at the Regional Secretariat of Pangkajene and Islands Regencies, 2) there is a positive and significant direct effect of professionalism on employee morale at the Regional Secretariat of Pangkajene and Islands Regencies, 3) there is a positive influence and directly significant morale on employee performance at the Regional Secretariat of Pangkajene and Islands Regencies, 4) there is a positive and significant direct influence of competence on employee performance at the Regional Secretariat of Pangkajene and Islands Regencies, 5) there is a positive and significant direct effect of professionalism on performance employees at the Regional Secretariat of Pangkajene and Islands Regencies, 6) there is a positive and indirect effect of competence and professionalism on performance through employee morale at the Regional Secretariat of Pan Regency. gkajene and Islands, 7) there is a positive

and indirect effect of professionalism on employee performance through employee morale at the Regional Secretariat of Pangkajene and Islands Regencies.

Keywords: *competence, professionalism, morale and performance*



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN DEPAN	i
SAMPUL DALAM	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
IDENTITAS MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRACT</i>	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	9
2.2. Kinerja Pegawai	10
2.2.1. Pengertian Kinerja Pegawai	10
2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	13

2.2.3.	Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai	14
2.2.4.	Unsur-Unsur Penilaian Kinerja Pegawai	15
2.3.	Semangat Kerja	17
2.3.1.	Pengertian Semangat Kerja.....	17
2.3.2.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja	21
2.3.3.	Cirri-ciri Semangat Kerja Tinggi	22
2.3.4.	Dimensi Semangat Kerja.....	24
2.3.5.	Indikator-Indikator Semangat Kerja	25
2.4.	Kompetensi Sumber Daya Manusia	27
2.4.1.	Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia	27
2.4.2.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Sumber Daya Manusia	30
2.5	Profesionalisme	33
2.5.1.	Pengertian Profesionalisme	33
2.5.2.	Ciri-Ciri Profesionalisme	35
2.5.3.	Karakteristik Profesionalisme	36

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1.	Kerangka Konseptual	37
3.2.	Hipotesis Penelitian.....	38
3.3.	Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel.....	39
3.3.1.	Identifikasi Penelitian	39
3.3.2.	Defenisi Operasional Variabel	39

BAB IV METODE PENELITIAN

4.1.	Jenis Penelitian.....	41
4.2.	Lokasi dan Waktu Penelitian	41
4.3.	Populasi dan Sampel	41
4.4.	Teknik Pengumpulan Data.....	42
4.5.	Jernis dan Sumber Data.....	42

4.6.	Teknik Analisis Data.....	42
4.6.1.	Analisis Statistik Deskriptif	42
4.6.2.	Uji Kualitas Data	43
4.6.3.	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	44
4.6.4.	Uji t (Uji Parsial)	46
4.6.5.	Pengaruh Langsung (<i>Direct Effect</i>) dan Pengaruh Tidak Langsung (<i>Indirect Effect</i>)	47
4.6.6.	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	48

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1.	Hasil Penelitian	49
5.1.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian	49
5.1.2.	Uji Validitas dan Reliabilitas	52
5.1.3.	Profil Responden.....	55
5.1.4.	Deskripsi Variabel Penelitian.....	57
5.1.5.	Pemodelan dan Penggambaran Asumsi Analisis Jalur	66
5.1.6.	Pengujian Hipotesis.....	77
5.2.	Pembahasan Hasil Penelitian	80
5.2.1.	Pengaruh Kompetensi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan	80
5.2.2.	Pengaruh Profesionalisme Terhadap Semangat Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan	82
5.2.3.	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan	84
5.2.4.	Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan	85
5.2.5.	Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja	

Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan	87
5.2.6. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan	89
5.2.7. Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja melalui Semangat kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan	91

BAB VI SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan	94
6.2 Saran.....	95

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 5.1.	Uji Validitas pada Variabel Kompensasi.....	52
Tabel 5.2.	Uji Validitas pada Variabel Disiplin Kerja	53
Tabel 5.3.	Uji Validitas pada Variabel Semangat kerja	53
Tabel 5.4.	Uji Validitas pada Variabel Kinerja Pegawai	54
Tabel 5.5.	Hasil Uji Reliabilitas	55
Tabel 5.6.	Deskripsi Profil Responden.....	56
Tabel 5.7.	Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kompensasi	58
Tabel 5.8	Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Profesionalisme	60
Tabel 5.9.	Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Semangat Kerja.....	62
Tabel 5.10.	Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kinerja.....	64
Tabel 5.11.	Hasil Uji F (ANOVA) Sub Struktur Pertama	67
Tabel 5.12.	Determinasi (<i>Model Summary</i>) Sub Struktur Pertama.....	68
Tabel 5.13.	Hasil Uji t (<i>Coefficients</i>) Sub Struktur Pertama.....	69
Tabel 5.14.	Hasil Uji F (ANOVA) Sub Struktur Kedua	71
Tabel 5.15.	Determinasi (<i>Model Summary</i>) Sub Struktur Kedua	71
Tabel 5.16.	Hasil Uji t (<i>Coefficients</i>) Sub Struktur Kedua.....	72

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian	38
Gambar 4.1. Penggambaran Asumsi Analisis Jalur	45
Gambar 5.1. Permodelan dan Penggambaran Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	66
Gambar 5.2. Hasil Estimasi Jalur Sub Struktur pertama	70
Gambar 5.3. Hasil Estimasi Jalur Sub Struktur Kedua	74

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian
2. Tabulasi Hasil Kuesioner Penelitian
3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variable
4. Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian
5. Analisis Jalur (*Path Analysis*)
6. Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang peranan sangat penting. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada tempatnya bekerja. Sumber daya manusia dengan kinerja yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi/instansi. Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Perkembangan kompetensi yang semakin luas dari praktisi Sumber Daya Manusia memastikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam kesuksesan organisasi. Kompetensi kini telah menjadi bagian dari bahasa manajemen pengembangan. Standar pekerjaan atau pernyataan kompetensi telah dibuat untuk sebagian besar jabatan sebagai basis penentuan pelatihan dan kualifikasi ketrampilan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Metode yang digunakan untuk mengidentifikasi kompetensi untuk mendukung kemampuan dikonsentrasikan pada hasil perilaku.

Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya (Watson Wyatt dalam Ruky, 2013:106).

Profesionalisme merupakan komitmen para profesional terhadap profesinya. Komitmen tersebut ditunjukkan dengan kebanggaan dirinya sebagai tenaga profesional, usaha terus-menerus untuk mengembangkan kemampuan profesional yang tinggi.

Profesionalisme adalah suatu kemampuan dan keterampilan sesuai dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme kecocokan (*fitness*) antara kemampuan yang dimiliki birokrasi (*bureaucratic competence*) dengan kebutuhan tugas (*task-requirement*).⁶ Profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan.

Dalam bekerja, setiap sumber daya manusia dituntut untuk bisa memiliki profesionalisme karena di dalam profesionalisme terkandung kepiawaian atau keahlian dalam mengoptimalkan ilmu pengetahuan, waktu dan tenaga. Sikap profesionalisme dalam bekerja ini sudah

dibutuhkan saat pegawai tersebut diterima di dalam suatu lembaga/instansi. Sikap profesionalisme harus dimiliki oleh seorang pegawai pada saat ia diterima di instansi tersebut.

Kinerja pegawai sangat penting guna mencapai target instansi / lembaga sehingga mampu meningkatkan memberikan kesejahteraan bagi seluruh pegawai. Penilaian kinerja merupakan salah satu bentuk evaluasi kinerja bagi karyawan yang ditentukan apakah sudah sesuai dengan target yang ditentukan atau belum.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹ Hasil penilaian kinerja menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas. Informasi dalam penilaian kinerja karyawan merupakan refleksi dari berkembang atau tidaknya perusahaan.

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian kinerja pegawai merupakan hal yang terpenting dari seluruh proses pegawai yang bersangkutan. Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional diterapkan secara obyektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi.

Bagi para pegawai, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan kariernya. Bagi organisasi, hasil penilaian kinerja para pegawai sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Menurut Nawawi (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah: (1) Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja. (2) Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang Status sosial pekerjaan, contoh bonus. (3) Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja. (4) Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja. (5) Tujuan pekerjaan. Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

Semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Pemerintah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebagai penerima kewenangan dalam tugas pemerintahan juga melaksanakan pengembangan sumber daya manusia. Salah satu unit kerja pada Pemerintah Daerah tersebut adalah Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebagai pusat perkantoran kepala daerah dalam menjalankan tugas pokoknya. Organisasi ini dituntut untuk menghasilkan kinerja baik secara individual maupun secara kelompok. Meningkatnya kinerja pegawai secara tidak langsung akan berpengaruh pada kinerja organisasi. Selain itu kinerja juga dapat menciptakan suasana yang lebih kondusif yang pada akhirnya menimbulkan persaingan yang sehat antar pegawai dan akan mempunyai dampak pada pengembangan diri pada masing-masing pegawai.

Beberapa persoalan kinerja yang diamati penulis pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan antara lain

- adanya pegawai yang meninggalkan tempat pada jam kerja tanpa alasan dan tujuan yang jelas.
- masih adanya pegawai yang hanya terlihat duduk santai, kurangnya kerja sama dalam melaksanakan tugas.

Kedua masalah tersebut diidentifikasi sebagai faktor yang menunjukkan bahwa pengembangan pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan belum optimal, sehingga mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Hal ini bisa mempengaruhi kompetensi Pegawai yang kurang efektif sehingga dalam pelaksanaan tugasnya sering kali tidak berjalan optimal. Mencermati fenomena-fenomena tersebut, penulis tertarik

untuk meneliti tingkat kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dari aspek kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) dan profesionalisme aparatur.

Berdasarkan data dan fenomena tersebut, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi terhadap semangat kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan?
2. Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan?
4. Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan?
5. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah?
6. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja melalui semangat kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan?

Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja melalui semangat kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun latarbelakan dan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas dapat di tetapkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan profesionalisme terhadap semangat kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan profesionalisme terhadap kinerja melalui semangat kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

➤ *Manfaat Teoritis*

1. Memberi tambahan informasi yang bermanfaat bagi organisasi/instansi.
2. Sebagai pertimbangan dalam meningkatkan kinerja dan semangat kerja pegawai melalui kompetensi dan profesionalisme agar lebih produktif, efektif dan efisien.

➤ *Manfaat Praktis*

1. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan referensi bagi penelitian berikutnya yang mengambil judul yang sama sebagai bahan penelitian.
2. Untuk membantu para pembaca apabila kesulitan didalam menyelesaikan suatu masalah dalam bidang manajemen kesehatan yang berkaitan dengan kinerja pegawai.
3. Memberikan tambahan ilmu dan wawasan yang luas dalam bidang manajemen kesehatan khususnya mengenai semangat kerja, kompetensi, profesionalisme dan kinerja pegawai.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Beberapa peneliti terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini yakni sebagai berikut :

Kesatu, Aritonang (2015) melakukan penelitian dengan judul “Kompetensi, Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta”. Penelitian ini menjelaskan kompetensi kerja, profesionalisme guru dalam hubungannya dengan kinerja guru di SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang berbanding lurus antara kompetensi kerja dengan kinerja guru, yang berarti semakin baik dan tinggi kompetensi kerja guru maka akan semakin meningkat pula kinerjanya. Hasil hipotesis kedua yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara profesionalisme guru dengan kinerja guru, artinya apabila ingin meningkatkan kinerja guru harus pula memperhatikan profesionalismenya. Untuk hipotesis yang ketiga menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kompetensi kerja dan profesionalisme guru secara bersama-sama dengan kinerjanya di semua SPM Kristen BPK PENABUR Jakarta.

Kedua, John (2014) Telah mengadakan penelitian tentang Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Medan Helvetia Kota Medan dengan hasil kesimpulan profesionalisme kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Medan Helvetia Kota Medan.

Ketiga, Yuan Angkoso (2015), Telah mengadakan penelitian tentang Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT FIF Group Of Member Cabang Manado dengan hasil kesimpulan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT FIF Group Of Member Cabang Manado.

Keempat, Medi Prakoso (2016) Telah mengadakan penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat dengan hasil kesimpulan motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan percetakan Art Studio Jakarta Pusat.

Kelima, Sri Langgeng Ratnasari (2016) Telah mengadakan penelitian tentang Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Quality Assurance PT. PEB Batam dengan hasil penelitian terdapat pengaruh signifikan kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Departemen Quality Assurance PT. PEB Batam.

2.2. Kinerja Pegawai

2.2.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Dalam kamus Bahasa Indonesia (2010), pengertian kinerja diartikan sebagai sesuatu yang harus dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemauan kerja. Dalam pengertian lebih luas, kinerja (performance) selalu digunakan dengan kata-kata seperti job performance atau work performance yang berarti hasil kerja atau prestasi. Dari beberapa pendapat tentang pengertian kinerja sebagai prestasi dan kemampuan kerja, maka umumnya para ahli manajemen

memberikan pengertian yang sama antara kinerja dengan prestasi kerja, atau juga dengan produktivitas kerja. Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan (Moeheriono, 2010).

Menurut *Oxford Dictionary* (dalam Moeheriono, 2010) kinerja (*performance*) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi. Sedangkan kinerja menurut *The Scriber-Bantam English Dictionary* (dalam Moeheriono, 2010:61) berasal dari kata “*to perform*” dengan beberapa *entries*, yaitu: (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry of a execute*), (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill; as vow*), (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggungjawab (*to execute or complete an understaking*), (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).

Menurut Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2012) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Heidjrachman dan Suad Hasan (dalam Sunyoto, 2012) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai

seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sedangkan faktor prestasi kerja yang akan diteliti meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap kerja. Kemudian Bangun (2012) berpendapat bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Hasibuan (2011) berpendapat bahwa prestasi kerja atau kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa kinerja atau *performance* merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2012) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan prestasi yang diperoleh suatu organisasi atau individu pada suatu tingkatan dimana pegawai memenuhi/mencapai persyaratan kerja yang ditentukan. Untuk mendapatkan tenaga kerja yang mempunyai kinerja yang baik maka penilaian kinerja sangat diperlukan,

karena dengan adanya sistem penilaian yang baik, pegawai mengetahui apa yang diharapkan oleh organisasi. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai atau kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Timple (dalam Mangkunegara, 2012) berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor Internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
2. Faktor Eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

2.2.3. Manfaat Penilaian Kinerja pegawai

Menurut Bangun (2012) penilaian kinerja dalam suatu organisasi memiliki berbagai manfaat, antara lain:

1. *Evaluasi Antar Individu dalam Organisasi*

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi. Kepentingan lain atas tujuan ini adalah sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan (*job transferring*) pada posisi yang tepat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian.

2. *Pengembangan Diri Setiap Individu dalam Organisasi*

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Karyawan yang berkinerja rendah disebabkan kurangnya pengetahuan atas pekerjaannya akan ditingkatkan pendidikannya, sedangkan bagi karyawan yang kurang terampil dalam pekerjaannya akan diberi pelatihan yang sesuai.

3. *Pemeliharaan Sistem*

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara

dengan baik. Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan organisasi dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria pengujian validitas.

2.2.4. Unsur-unsur Penilaian Kinerja pegawai

Menurut Hasibuan (2011), kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu :

1. Kesetiaan yakni kinerja dapat diukur dari kesetiaan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.
2. Prestasi Kerja yakni hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan dari pekerjaannya.
3. Kejujuran yakni kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
4. Kedisiplinan, yakni kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5. Kreativitas, yakni kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
6. Kerja Sama, yakni diukur dari kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.
7. Kepemimpinan, yakni kemampuan karyawan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain untuk bekerja secara efektif.
8. Kepribadian, yakni dinilai dari sikap perilaku karyawan, seperti sopan, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.
9. Prakarsa, yakni dinilai dari kemampuan karyawan dalam berpikir secara orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri dalam menganalisis serta membuat keputusan dalam penyelesaian masalah yang dihadapi.
10. Kecakapan, yakni dinilai dari kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.
11. Tanggung Jawab, yakni kinerja pegawai juga dapat diukur dari kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.

2.3. Semangat Kerja

2.3.1. Pengertian Semangat Kerja

Menurut Winardi (2014) semangat kerja mengandung pengertian ketiadaan konflik, perasaan senang, penyesuaian pribadi secara baik, dan tingkat keterlibatan ego dalam pekerjaan. Siagian (2012) menyatakan bahwa semangat kerja menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Davis (2010) menyatakan bahwa semangat kerja adalah kesediaan perasaan maupun perilaku yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. Semangat kerja merupakan suasana kerja yang positif yang terdapat dalam suatu organisasi dan terungkap dalam sikap individu maupun kelompok yang mendukung seluruh aspek kerja termasuk didalamnya lingkungan, kerja sama dengan orang lain yang secara optimal sesuai dengan kepentingan dan tujuan perusahaan. Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja tinggi dan jika karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja rendah. Menurut Nitisemito (2010) menyatakan gairah kerja adalah “kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan”. Meskipun semangat kerja tidak mesti disebabkan oleh kegairahan kerja, tetapi kegairahan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja. Oleh karena itu, antara semangat kerja dan kegairahan kerja sulit dipisahkan.

Untuk memahami pengertian di atas penjelasannya sebagai berikut :

a. Presensi

Presensi merupakan kehadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya suatu instansi/organisasi selalu mengharapkan kehadiran karyawannya tepat waktu dalam setiap jam kerja sehingga pekerjaannya akan mempengaruhi terhadap produktivitas kerja, sehingga suatu organisasi tidak akan mencapai tujuannya secara optimal.

Presensi/kehadiran karyawan dapat diukur melalui:

- 1) Kehadiran karyawan di tempat kerja
- 2) Ketepatan karyawan datang/pulang kerja
- 3) Kehadiran karyawan apabila mendapat undangan mengikuti kegiatan /acara dan organisasi.

b. Kerja sama

Kerja sama adalah sikap dari individu atau sekelompok untuk saling membantu atau menginformasikan agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Kerja sama dapat menimbulkan dampak positif apabila dilakukan dengan niat baik, tujuan baik dan dilakukan dengan cara yang baik pula.

Kerja sama ini sangat bermanfaat dan digunakan untuk memecahkan berbagai masalah dengan berorganisasi sedangkan bekerja sama yang negatif adalah kerja sama yang dilakukan dengan niat dan tujuan yang tidak baik. Yaitu untuk mendapatkan kepentingan pribadi dengan cara yang dapat

merugikan orang lain. Untuk mengukur adanya kerja sama dalam kantor digunakan kriteria sebagai berikut :

- 1) Kesiediaan karyawan untuk bekerjasama baik dengan teman sejawat maupun pimpinan berdasarkan kesadaran untuk mencapai tujuan.
- 2) Adanya kemauan untuk membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 3) Adanya kemauan untuk memberikan kritik atau menerima kritik dan saran sehingga diperoleh cara yang baik.
- 4) Cara mengatasi kesulitan di dalam menyelesaikan pekerjaan.

c. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan suatu kewajiban untuk melaksanakan suatu tugas dan untuk apa seseorang dapat dipertanggungjawabkan dalam pelaksanaan tugas yang diserahkan. Tanggung jawab adalah penting dan harus ada dalam setiap pelaksanaan penyelesaian pekerjaan. Dengan adanya tanggung jawab yang diberikan pimpinan maka karyawan terdorong untuk melaksanakan pekerjaan tersebut apalagi jika karyawan merasa ikut memiliki organisasi tersebut, maka mereka akan berusaha semaksimal mungkin untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya. Untuk mengukur daya tanggung jawab dapat diukur dari :

- a) Kesanggupan karyawan melaksanakan perintah dan kesanggupan dalam bekerja.
- b) Kemampuan karyawan menyelesaikan tugas-tugas dengan cepat.
- c) Melaksanakan tugas yang telah diberikan dengan sebaik-baiknya.

- d) Mempunyai perasaan bahwa pekerjaan yang diberikan tidak hanya untuk kepentingan kantor/organisasi tetapi juga untuk kepentingan sendiri.

d. Kegairahan Kerja

Setiap karyawan yang memiliki kesenangan yang mendalam (minat) terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, pada umumnya memiliki semangat kerja yang positif atau tinggi karena beban kerja, jenis dan sifat volume pekerjaannya sesuai dengan minat dan perhatiannya yang akan menimbulkan rasa senang dan bergairah dalam arti tidak merasa terpaksa dan tertekan dalam bekerja.

e. Hubungan yang Harmonis

Pergaulan antara pimpinan dan karyawan yang dipimpin sangat besar pengaruhnya terhadap semangat kerja. Pimpinan yang memperlakukan karyawan secara manusiawi, dengan sikap saling menghormati, saling menghargai, saling mempercayai dan saling menerima satu sama lain, baik selama melakukan pekerjaan maupun di luar jam kerja akan menimbulkan rasa senang yang dapat meningkatkan semangat kerja. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kesediaan atau kesenangan yang mendalam dari seorang karyawan dalam melakukan tugasnya dengan penuh tanggung jawab untuk menghasilkan kerja yang lebih baik.

2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Pattanayak (2012) mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja, yaitu:

a. Perasaan kebersamaan.

Karyawan memiliki rasa saling memiliki dan peduli antar anggota kelompok kerja.

b. Kejelasan tujuan atau objektif yang diraih.

Karyawan memiliki beban kerja yang jelas dan tujuan yang jelas.

c. Pengharapan keberhasilan terhadap tujuan yang diinginkan.

Memiliki kepercayaan bahwa pekerjaan dapat dilakukan sesuai tujuan yang diinginkan perusahaan atau organisasi.

d. Rasa kerja sama dalam melaksanakan tugas demi tercapainya tujuan.

Tugas yang diberikan akan dilaksanakan dengan saling berpartisipasi antar anggota kelompok kerja.

e. Memiliki pemimpin yang memberikan dukungan dan dorongan.

Pemimpin sering berhubungan langsung dengan para karyawan, memberikan motivasi yang membangun dan mengarahkan bawahan agar bekerja lebih produktif.

Menurut Siagian (2012) cara yang paling tepat untuk meningkatkan semangat kerja dan kegairahan kerja antara lain:

a. Gaji yang cukup

Perusahaan dapat memberikan gaji yang cukup kepada karyawan, pengertian cukup adalah jumlah gaji yang mampu dibayarkan oleh

perusahaan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan dan mampu memberikan semangat kerja pada karyawan.

b. Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat

Penempatan karyawan pada posisi yang tepat dapat meningkatkan prestasi kerjanya karena sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

c. Memberikan kesempatan untuk maju

Perusahaan dapat memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dapat berupa promosi, kenaikan gaji dan reward.

d. Perasaan aman untuk masa depan perlu diperhatikan

Karyawan dapat bekerja dengan baik jika mereka merasa aman dalam menghadapi masa depannya.

e. Pemberian insentif yang menyenangkan

Setiap perusahaan dapat memberikan insentif kepada karyawan yang berprestasi dan loyal pada perusahaan.

f. Fasilitas yang menyenangkan

Perusahaan dapat memberikan fasilitas yang menyenangkan untuk tempat beribadah, layanan pengobatan, dan biaya pendidikan untuk anak.

2.3.3. Ciri-ciri Semangat Kerja Tinggi

Carlaw, Deming dan Friedman (2013) menyatakan bahwa yang menjadi ciri-ciri semangat kerja yang tinggi adalah sebagai berikut :

a. Tersenyum dan tertawa yakni mencerminkan kebahagiaan individu dalam bekerja. Walaupun individu tidak memperlihatkan senyum dan tawanya,

tetapi di dalam dirinya individu merasa tenang dan nyaman bekerja serta menikmati tugas yang dilaksanakannya.

- b. Memiliki inisiatif yakni individu yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memiliki kemauan diri untuk bekerja tanpa pengawasan dan tanpa perintah dari atasan.
- c. Berfikir kreatif dan luas yakni individu mempunyai ide-ide baru, dan tidak mempunyai hambatan untuk menyalurkan ide-idenya dalam menyelesaikan tugas.
- d. Menyenangi apa yang sedang dilakukan yakni Individu lebih fokus terhadap pekerjaan daripada memperlihatkan gangguan selama melakukan pekerjaan.
- e. Tertarik dengan pekerjaannya yakni individu menaruh minat pada pekerjaan karena sesuai keahlian dan keinginannya.
- f. Bertanggung jawab yakni individu bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaan.
- g. Memiliki kemauan bekerjasama yakni individu memiliki kesediaan untuk bekerjasama dengan individu yang lain untuk mempermudah atau mempertahankan kualitas kerja.
- h. Berinteraksi dengan atasan yakni individu berinteraksi dengan atasan dengan nyaman tanpa ada rasa takut dan tertekan.

2.3.4. Dimensi Semangat Kerja

- a. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan, yaitu adanya hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara pimpinan dan bawahan sehingga dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. Kepuasan para karyawan pada tugas dan pekerjaannya, yaitu adanya rasa percaya diri para karyawan untuk menyelesaikan tugas dan kewajibannya secara sungguh-sungguh dan semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan organisasi.
- c. Terdapatnya suatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain dalam organisasi, yaitu tercapainya suatu kondisi yang dapat memberikan semangat kerja dan mendukung terselesainya tugas dan pekerjaannya dengan rasa senang, kondisi semacam ini akan tercipta jika hubungan kerja terjalin semestinya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab serta hal dan kewajibannya masing-masing.
- d. Adanya tingkat kepuasan ekonomi sebagai imbalan untuk jerih payahnya, yaitu adanya upah yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan sehingga dapat memberikan rasa aman dan nyaman yang mampu memenuhi kebutuhannya secara layak.
- e. Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama, yaitu adanya tujuan yang jelas yang ingin dicapai yang pada akhirnya akan berguna untuk kepentingan bersama.
- f. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan dari organisasi, yaitu adanya perlindungan kerja dan jaminan keselamatan pada

setiap kecelakaan yang terjadi pada karyawan saat dia menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga karyawan merasa aman dalam menyelesaikan pekerjaannya.

- g. Adanya lingkungan fisik suatu kantor, yaitu adanya suatu kondisi fisik dimana karyawan melaksanakan tugas dan kewajiban serta mempengaruhi dirinya dalam memberikan tugas yang diberikan kepadanya.

2.3.5. Indikator-Indikator Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2010), indikator semangat kerja adalah :

- a. Rendahnya produktivitas kerja

Menurunnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.

- b. Tingkat absensi yang naik atau tinggi

Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara.

- c. *Labour turn over* atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi

Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan atau ketidaknyamanan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat

pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.

d. Tingkat kerusakan yang meningkat

Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

e. Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

f. Tuntutan yang sering terjadi

Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, di mana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadai tuntutan secara massal dari pihak karyawan.

g. Pemogokan

Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya. Jika hal ini terus berlanjut maka akan berujung pada munculnya tuntutan dan Pemogokan.

2.4. Kompetensi Sumber Daya Manusia

2.4.1. Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut Armstrong dan Baron (*dalam* Wibowo, 2012) Kompetensi merupakan *dimensi perilaku* yang berada di belakang kinerja kompeten. Sering dinamakan kompetensi perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik.

McAshan (*dalam* Sudarmanto, 2014) kompetensi merupakan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki seseorang, yang menjadi bagian dari dirinya, sehingga dia bisa menjalankan penampilan kognisi, afeksi, dan perilaku psikomotorik tertentu.

Pengertian dan arti kompetensi menurut *Lyle Spencer and Signe Spencer* (*dalam* Moeheriono, 2010) adalah 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 (*A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criteria referenced effective and or superior performance in a job or situation*).

Berdasarkan dari definisi tersebut, maka beberapa makna yang terkandung didalamnya adalah sebagai berikut :

- Karakteristik dasar (*underlying characteristic*) kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta

mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.

- Hubungan kausal (*causally related*) berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja tinggi pula (sebagai akibat).
- Kriteria (*criteria referenced*) yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar.

Spencer (dalam Wibowo, 2012: 87) juga mengatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama.

Kemudian Wibowo (2012) mengatakan kompetensi adalah *suatu kemampuan* untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. (Spencer, 2011)

Kompetensi didefinisikan sebagai aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan untuk mencapai kinerja superior. Aspek-aspek pribadi ini mencakup sifat, motif-motif, sistem nilai, sikap, pengetahuan dan keterampilan dimana kompetensi akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja (Lasmahadi, 2013).

Dari berbagai pandangan di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu. Menurut Werther dan Davis (*dalam* Sutrisno, 2012: 4) sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2012) kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya. Kompetensi sumber daya manusia yaitu :

- 1) Memiliki kemampuan komputer (*Eksekutif Lini*).
- 2) Memiliki pengetahuan yang luas tentang visi.
- 3) Memiliki kemampuan mengantisipasi pengaruh perubahan.
- 4) Memiliki kemampuan memberikan pendidikan tentang sumber daya manusia.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki seseorang yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi

secara langsung terhadap kinerjanya yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Sumber Daya Manusia.

Michael Zwell (dalam Wibowo, 2012:102) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang akan mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.

Demikian pula apabila manajer merasa bahwa mereka hanya mempunyai sedikit pengaruh, mereka tidak meningkatkan usaha dan energi untuk mengidentifikasi tentang bagaimana mereka harus memperbaiki sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi,

praktik dan umpan balik. Dengan memperbaiki keterampilan berbicara di depan umum dan menulis, individu akan meningkat kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan.

4. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespons dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

Kepribadian dapat memengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi bawahan. Apabila manajer dapat mendorong motivasi pribadi seorang pekerja, kemudian menyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, mereka akan sering menemukan peningkatan penguasaan dalam sejumlah kompetensi yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi menyebabkan orientasi pada hasil, kemampuan mempengaruhi orang lain, serta meningkatkan inisiatif. Peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja bawahan dan kontribusinya pada organisasi akan meningkat.

6. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Mengatasi pengalaman yang tidak menyenangkan akan memperbaiki penguasaan dalam banyak kompetensi.

7. Kemampuan intelektual

Kompetensi bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Faktor pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.

8. Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut :

- a) Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan, untuk mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- b) Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- c) Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- d) Filosofi organisasi yaitu menyangkut misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan kompetensi.
- e) Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.

2.5. Profesionalisme

2.5.1. Pengertian Profesionalisme

Dalam pandangan Tjokrowinoto (2011) dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan profesionalisme adalah kemampuan untuk menjalankan tugas dan menyelenggarakan pelayanan publik dengan mutu tinggi, tepat waktu, dan prosedur yang sederhana. Terbentuknya kemampuan dan keahlian juga harus diikuti dengan perubahan iklim dalam dunia birokrasi yang

cenderung bersifat kaku dan tidak fleksibel. Sudah menjadi kebutuhan mendesak bagi aparat untuk bekerja secara profesional serta mampu merespon perkembangan global dan aspirasi masyarakat dengan mengedepankan nilai-nilai pelayanan yang responsif, inovatif, efektif, dan mengacu kepada visi dan nilai-nilai organisasi.

Sedangkan profesionalisme menurut Poerwopoespito, dkk (2011) adalah seseorang dikatakan professional apabila pekerjaannya memiliki ciri standar teknis atau etika suatu profesi. Maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme tidak hanya didasarkan pada kemampuan dasar yang dimiliki tetapi juga mencerminkan sikap dan respon terhadap perubahan yang terus terjadi dalam arti memiliki kemampuan untuk menyikapi perubahan yang terjadi demi tercapainya tujuan organisasi.

Apa yang dikemukakan Hamalik (2011) menambah pemahaman tentang profesionalisme pegawai atau tenaga kerja, dimana tenaga kerja pada hakekatnya mengandung aspek- aspek :

1. Aspek Potensial, bahwa setiap tenaga kerja memiliki potensi-potensi yang bersifat dinamis, yang terus berkembang dan dapat dikembangkan. Seperti, daya mengingat, daya berpikir, daya berkehendak, daya berperasaan, bakat, minat dan potensi lainnya.
2. Aspek Profesionalisme, setiap tenaga kerja memiliki kemampuan dan keterampilan kerja atau kejuruan dalam bidang tertentu, dengan kemampuan dan keterampilan itu, dia dapat mengabdikan dirinya dalam lapangan kerja tertentu dan menciptakan hasil secara optimal.

3. Aspek Fungsional, setiap tenaga kerja melaksanakan pekerjaannya secara tepat guna, artinya dia bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam bidang yang sesuai pula.
4. Aspek Operasional, setiap tenaga kerja dapat mendayagunakan kemampuan dan keterampilannya dalam proses dan prosedur pelaksanaan kegiatan kerja yang sedang ditekuninya.
5. Aspek Personal, Setiap tenaga kerja harus memiliki sikap- sikap kepribadian yang menunjang pekerjaannya. Seperti, mencintai pekerjaannya, berdisiplin dan berdedikasi tinggi.
6. Aspek Produktivitas, setiap tenaga kerja harus memiliki motif berprestasi, berupaya agar berhasil dan memberikan hasil dari pekerjaannya, baik kuantitas maupun kualitas.

2.5.2. Ciri Profesionalisme

Ciri-ciri profesionalisme dalam Royen (2012) adalah :

1. Mempunyai keterampilan yang tinggi dalam suatu bidang serta kemahiran menggunakan peralatan tertentu diperlukan dalam pelaksanaan tugas.
2. Mempunyai ilmu dan pengalaman serta kecerdasan dalam menganalisis suatu masalah dan peka di dalam membaca situasi cepat dan tepat serta cermat dalam mengambil keputusan terbaik atas dasar kepekaan.
3. Mempunyai sikap berorientasi ke depan sehingga punya kemampuan mengantisipasi perkembangan lingkungan yang terbentang di hadapannya.
4. Mempunyai sikap mandiri berdasarkan keyakinan akan kemampuan pribadi serta terbuka menyimak dan menghargai pendapat orang lain,

namun cermat dalam memilih yang terbaik bagi diri dan perkembangan pribadinya.

5. Tanggap dan responsive terhadap perubahan yang terjadi
6. Menunjukkan hasil atau prestasi kerja yang baik yang dapat dilihat melalui efektivitas dan efisiensi kerja atau kualitas dan kuantitas kerja

2.5.3. Karakteristik Profesionalisme Kerja

Royen (2012) mengatakan bahwa karakteristik profesionalisme aparatur sesuai dengan tuntutan good governance diantaranya :

a. Equality

Perlakuan yang sama atas pelayanan yang diberikan. Hal ini didasarkan atas tipe perilaku birokrasi rasional yang secara konsisten memberikan pelayanan yang berkualitas kepada semua pihak tanpa memandang afiliasi politik, status sosial dan sebagainya.

b. Equity

Perlakuan kepada masyarakat tidak cukup, selain itu juga perlakuan yang adil. Untuk masyarakat yang pluralistic kadang- kadang diperlukan perlakuan yang adil dan perlakuan yang sama.

BAB III

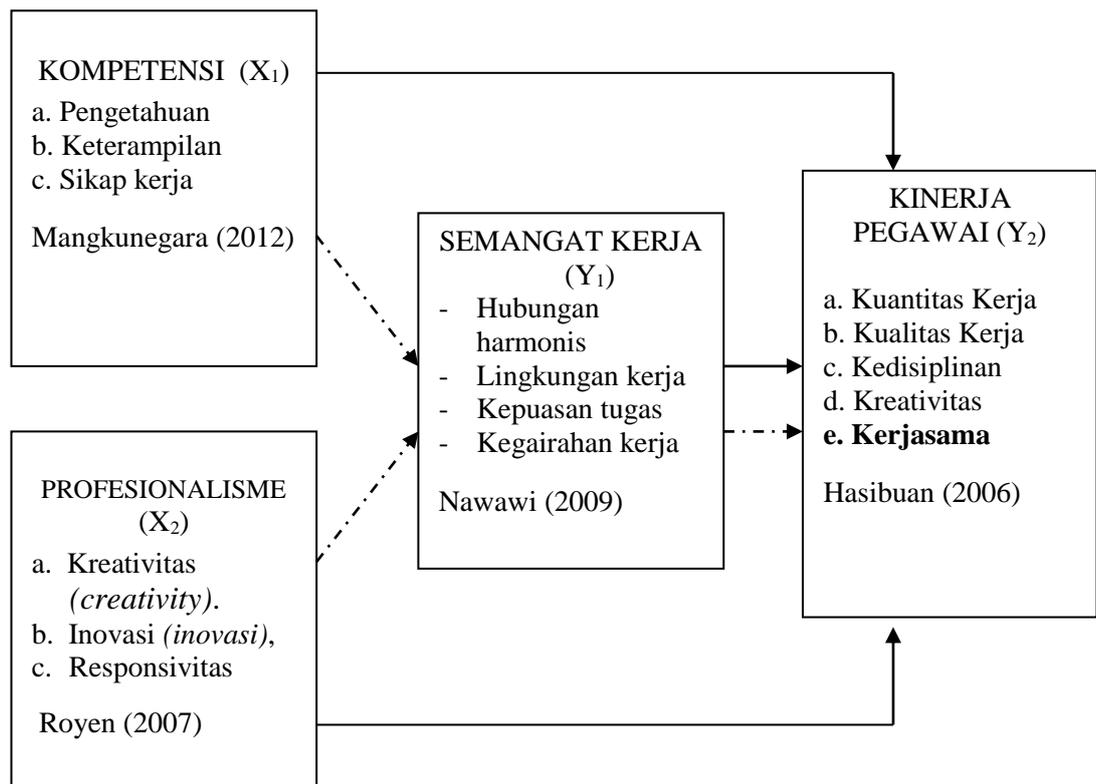
KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

Kebijakan yang diambil oleh pemerintah baik pusat maupun daerah serta sarana pendidikan dan pelatihan-pelatihan lainnya yang berada di luar organisasi, merupakan tingkat kinerja personalia secara keseluruhan maupun individu. Kinerja sumber daya manusia suatu organisasi dapat diketahui tingkatannya melalui penilaian-penilaian, baik dilakukan oleh pimpinan maupun yang dilakukan oleh tim peneliti dari luar organisasi. Hasil penilaian tersebut dapat dijadikan pedoman oleh pimpinan organisasi dalam melakukan berbagai upaya dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan maupun terhadap individu-individu tertentu dalam organisasi yang diberikan tanggung jawab khusus untuk suatu tujuan.

Peningkatan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dipengaruhi oleh semangat kerja, kompetensi sumber daya manusia, dan profesionalisme pegawai untuk lebih meningkatkan pelayanan kepada masyarakat (*pelayanan public*).

Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 3.1
Kerangka Konseptual Penelitian

3.2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka serta kerangka pikir yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi dan profesionalisme terhadap semangat kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi dan profesionalisme terhadap kinerja melalui semangat kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

3.3. Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel

3.3.1. Identifikasi Penelitian

Adapun indentifikasi penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Variabel bebas (X) yakni kompetensi (X_1), dan profesionalisme (X_2),
- b. Variabel terikat (Y) yakni kinerja pegawai.
- c. Variabel intervening yakni semangat kerja

3.3.2. Definisi Operasional Variabel

1. Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Indikator kompetensi sumber daya manusia adalah :
 - a) pengetahuan, b) keterampilan, c) sikap kerja
2. Profesionalisme adalah keahlian, kemampuan atau kapasitas yang dimiliki pegawai dalam mengerjakan tugas dan bagiannya serta mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan. Profesionalisme diukur dari segi kecepatannya dalam menjalankan fungsi dan mengacu kepada prosedur yang telah disederhanakan. Konsep profesionalisme dalam diri pegawai dilihat dari segi : a) kreativitas (*creativity*), b) inovasi (*inovasi*), c) responsivitas (*responsivity*).
3. Semangat kerja adalah Perasaan, gairah kerja maupun perilaku karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan senang dan bertanggungjawab,

antusias dan memiliki rasa kebersamaan. Indikator terdiri atas :
a) hubungan yang harmonis, b) lingkungan kerja, c) kepuasan pegawai terhadap tugas, c) kegairahan dalam bekerja

4. Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas pengalaman, kesungguhan serta waktu. Adapun indikator kinerja pegawai adalah : a) kuantitas kerja, b) kualitas kerja, c) kesetiaan, d) kedisiplinan, e) kreativitas.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survei. Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi yang besar maupun kecil, tetapi yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan antarvariabel. Survei juga dapat digunakan untuk menyelidiki hubungan atau untuk menguji hipotesis.

4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang berlokasi di Jalan Sultan Hasanuddin No. 1 (poros Makassar Pare-pare) Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Waktu penelitian pada bulan Oktober sampai November 2019.

4.3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, sebanyak 103 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling* (acak) yaitu dengan menentukan sampel secara acak. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 52 orang Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

4.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah:

- a. Daftar Pertanyaan (*Questioner*) yang diberikan kepada seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang menjadi responden di dalam penelitian ini agar dapat mengisi formulir isian secara obyektif.
- b. Studi dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari dokumen-dokumen yang relevan dan mendukung penelitian ini yakni sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, dan absensi karyawan, artikel-artikel penelitian, dan jurnal-jurnal penelitian..

4.5. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data primer, yakni data yang diperoleh secara langsung dari responden yang terpilih di lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan cara memberikan daftar pertanyaan (*questionnaire*) dan melakukan wawancara (*interview*).
- b. Data sekunder, yakni data yang diperoleh melalui studi dokumentasi, baik dari buku, jurnal-jurnal penelitian, majalah, dan situs internet untuk mendukung penelitian ini.

4.6. Teknik Analisis Data

4.6.1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui karakteristik sampel yang digunakan dan menggambarkan variabel-variabel dalam

penelitian. Analisis statistik deskriptif meliputi jumlah, sampel, nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (*mean*), dan standar deviasi dari semua variabel (Ghozali, 2011).

4.6.2. Uji Kualitas Data

Menurut Ghozali (2011) Pengujian terhadap kualitas data dilakukan dengan metode *construct validity*. Metode ini digunakan untuk mengukur kemampuan setiap instrumen pertanyaan menggambarkan variabel. Pengukuran reliabilitas dan validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *one shot*. Pengukuran variabel tersebut dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain untuk mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan.

➤ Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuisioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan (Umar, 2012). Kuesioner riset dikatakan valid apabila instrumen tersebut benar-benar mampu mengukur besarnya nilai variabel yang di teliti (Suliyanto, 2011).

- a) Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel maka butir pertanyaan tersebut valid.
- b) Jika r hitung negatif atau r hitung $<$ r tabel maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

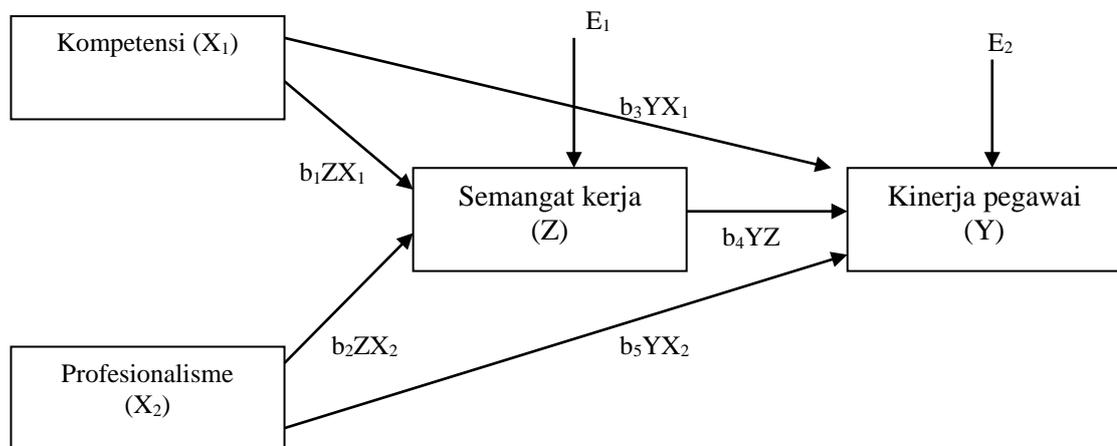
➤ Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama (Umar, 2012). Tujuan pengujian ini untuk melihat masing-masing instrumen yang digunakan dengan koefisien *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

4.6.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Jalur (*Path Analysis*). Menurut Sunyoto (2011), analisis jalur adalah perluasan dari model regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung dari himpunan variabel bebas terhadap variabel terikat. Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis jalur adalah, sebagai berikut (Riduwan 2012), menjelaskan.

- a) Merancang model berdasarkan konsep dan teori, (model tersebut juga dinyatakan dalam bentuk persamaan). Dalam penelitian ini mengacu pada kajian teoritis dan hasil penelitian sebelumnya dikembangkan model teoritis sebagai berikut : Analisis pengaruh kompetensi dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai dengan semangat kerja sebagai variabel intervening, jika dirumuskan kedalam persamaan *structural* serta gambar model *path analysis*.



Gambar 4.1
Penggambaran Asumsi Analisis Jalur

Berdasarkan gambar model analisis jalur diatas dapat diketahui hubungan antar variabel adalah linier, yaitu system aliran kesatu arah tidak terjadi pemutaran kembali (*looping*) dapat dibuat persamaan struktural analisis jalur yang meliputi X_1, X_2 sebagai variabel bebas (variabel eksogen), Z sebagai variabel intervening, Y sebagai variabel terikat (variabel endogen) dan E= Error sebagai berikut :

1. Persamaan substruktur pertama

$$Z = b_1ZX_1 + b_2ZX_2 + E_1$$

2. Persamaan substruktur kedua

$$Y = b_3YX_1 + b_4YZ + b_5YX_2 + E_2$$

Dimana:

- Z = Semangat kerja
- Y = Kinerja pegawai
- X₁ = Kompetensi
- X₂ = Profesionalisme
- E = Error

1. Pemeriksaan terhadap asumsi yang melandasi analisis jalur yaitu (1) hubungan antar variabel adalah linear dan aditif, (2) model yang digunakan adalah *recursive*, yaitu aliran kausal satu arah, dan *recursive* model dipergunakan, apabila memenuhi asumsi-asumsi yaitu, (1) antar variabel eksogenus saling bebas, (2) pengaruh kausalitas dari variabel endogenus adalah searah, (3) didasarkan dari data yang valid dan reliabel.
2. Penghitungan koefisien jalur dengan menggunakan *software* SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 15.0 melalui analisis regresi secara parsial dimana koefisien jalurnya adalah merupakan koefisien regresi yang distandardisasi (*standardized coefficients beta*) untuk pengaruh langsungnya, sedangkan pengaruh tidak langsung adalah perkalian antara koefisien jalur dari jalur yang dilalui setiap persamaan dan pengaruh total adalah penjumlahan dari pengaruh langsung dengan seluruh pengaruh tidak langsung.
3. Interpretasi analisis kesimpulan menggunakan analisis jalur dalam kajian ini adalah karena ada kesesuaian model baik secara teoritik maupun empirik, sehingga model teoritik akan teruji kebenarannya. Tetapi bila tidak sesuai dengan model teoritik maka menjadi alternatif yang dapat merevisi model teoritik.

4.6.4. Uji t (Uji Parsial)

Digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat diuji dengan tingkat keyakinan 95%

atau $\alpha = 0,05$. Pengujian hipotesis yang digunakan dalam uji secara parsial adalah sebagai berikut :

- a. $H_0 = b_1, b_2 = 0$ (Kompetensi dan Profesionalisme secara parsial tidak berpengaruh terhadap Semangat kerja)
- b. $H_1 = b_1, b_2 \neq 0$ (Kompetensi dan Profesionalisme secara parsial berpengaruh terhadap Semangat kerja)
- c. $H_0 = b_1, b_2 = 0$ (Kompetensi dan Profesionalisme secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai)
- d. $H_1 = b_1, b_2 \neq 0$ (Kompetensi dan Profesionalisme secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja pegawai)

Nilai $t_{\text{-hitung}}$ akan dibandingkan dengan $t_{\text{-tabel}}$ dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu :

- a. Jika $t_{\text{-hitung}} < t_{\text{-tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, pada $\alpha = 5\%$
- b. Jika $t_{\text{-hitung}} > t_{\text{-tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, pada $\alpha = 5\%$

4.6.5 Pengaruh Langsung (*Direct Effect*) dan Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Pada pembahasan ini mengenai pembahasan pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE) dan pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau IE) antara variabel bebas dengan variabel terikat.

1. Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Pengaruh langsung antara variabel (X), variabel intervening (Z) dan variabel terikat (Y) :

- a) Pengaruh langsung variabel kompetensi dan semangat kerja ($X_1 \rightarrow Z$)

- b) Pengaruh langsung variabel profesionalisme dan semangat kerja ($X_2 \rightarrow Z$)
- c) Pengaruh langsung variabel kompetensi dan kinerja pegawai ($X_1 \rightarrow Y$)
- d) Pengaruh langsung variabel semangat kerja dan kinerja pegawai ($Z \rightarrow Y$)
- e) Pengaruh langsung variabel profesionalisme dan kinerja pegawai ($X_2 \rightarrow Y$)

2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Pengaruh tidak langsung antara variabel (X), variabel intervening (Z) dan variabel terikat (Y) :

- a) Pengaruh tidak langsung variabel kompetensi dan kinerja pegawai melalui semangat kerja ($X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$)
- b) Pengaruh langsung variabel profesionalisme dan kinerja pegawai melalui semangat kerja ($X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$)

4.6.4.2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian kontribusi pengaruh seluruh variabel bebas bersama-sama terhadap variabel terikat dapat dilihat dari koefisien determinasi (R^2) dimana $0 < R^2 < 1$. Uji koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel. Hal ini menunjukkan jika nilai R^2 semakin dekat pada nilai 1 maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kuat. Sebaliknya, jika nilai R^2 semakin dekat pada nilai 0 maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin lemah terikat (Ghozali, 2014).

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan berada pada wilayah kepulauan Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dan merupakan wilayah yang memiliki kompleksitas wilayah yang sangat urgen bagi pemerintah daerah, wilayah kepulauan Kabupaten Pangkep memiliki potensi wilayah yang sangat besar untuk dikembangkan secara lebih optimal, untuk mendukung perkembangan wilayah Kabupaten Pangkep. Kecamatan yang terletak di wilayah kepulauan antara lain: Kecamatan Liukang Tupabbiring, Kecamatan Liukang Tupabbiring Utara, Kecamatan Liukang Kalmas, Kecamatan Liukang Tangayya. Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan berpenduduk sebanyak 367.371 jiwa pada tahun 2010. Secara keseluruhan kepadatan penduduk di Kabupaten Pangkep rata-rata sebesar 247 jiwa/km². Pada wilayah daratan kepadatan penduduknya adalah 335 jiwa/km², sedangkan pada wilayah kepulauan kepadatan penduduknya adalah 158 jiwa/km².

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan susunan organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep, terdiri dari:

1. Sekretaris daerah

2. Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat:

a. Bagian Tata Pemerintahan

- 1) Sub Bagian Administrasi Pemerintahan;
- 2) Sub Bagian Administrasi Kewilayahan;
- 3) Sub Bagian Otonomi Daerah.

b. Bagian Kesejahteraan Rakyat

- 1) Sub Bagian Bina Mental Spiritual;
- 2) Sub Bagian Kesejahteraan Rakyat Pelayanan Dasar;
- 3) Sub Bagian Kesejahteraan Rakyat Pelayanan Non Dasar;

c. Bagian Hukum

- 1) Sub Bagian Perundang-undangan;
- 2) Sub Bagian Bantuan hukum;
- 3) Sub Bagian Dokumentasi dan Informasi.

d. Bagian Kerjasama;

- 1) Subbagian Fasilitasi Kerjasama Antar Pemerintah;
- 2) Subbagian Fasilitasi Kerjasama Badan Usaha/Swasta;
- 3) Subbagian Evaluasi Pelaksanaan Kerjasama.

3. Asisten Perekonomian dan Pembangunan:

a. Bagian Perekonomian

- 1) Subbagian Pembinaan Badan Usaha Milik Daerah dan Badan Layanan Umum Daerah;
- 2) Subbagian Pengendalian dan Distribusi Perekonomian; dan
- 3) Subbagian Perencanaan dan Pengawasan Ekonomi Mikro Kecil.

- b. Bagian Administrasi Pembangunan
 - 1) Sub Bagian Penyusunan Program;
 - 2) Sub Bagian Pengendalian Program;
 - 3) Sub Bagian Evaluasi dan Pelaporan;
 - c. Bagian Pengadaan Barang / Jasa terdiri dari :
 - 1) Subbagian Pengelolaan Pengadaan Barang/Jasa;
 - 2) Subbagian Pengelolaan Layanan Pengadaan Secara Elektronik; dan
 - 3) Subbagian Pembinaan dan Advokasi Pengadaan Barang dan Jasa.
 - d. Bagian Sumber Daya Alam;
 - 1) Subbagian Sumber Daya Alam Pertanian dan Perikanan;
 - 2) Subbagian Sumber Daya Alam Lingkungan Hidup dan Air; dan
 - 3) Subbagian Evaluasi dan Pelaporan.
4. Asisten Administrasi Umum;
- a. Bagian Organisasi;
 - 1) Subbagian Kelembagaan dan Analisa Jabatan;
 - 2) Subbagian Tatalaksana dan Pelayanan Publik; dan
 - 3) Subbagian Reformasi Birokrasi dan Kinerja.
 - b. Bagian Umum;
 - 1) Subbagian Tata Usaha Pimpinan, Sekretariat Daerah, Staf Ahli dan Kepegawaian;
 - 2) Subbagian Perlengkapan; dan
 - 3) Subbagian Rumah Tangga.
 - c. Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan;

- 1) Subbagian Protokol;
 - 2) Subbagian Komunikasi Pimpinan; dan
 - 3) Subbagian Dokumentasi Pimpinan.
- d. Bagian Perencanaan dan Keuangan;
- 1) Subbagian Perencanaan dan Pelaporan;
 - 2) Subbagian Perbendaharaan dan Verifikasi; dan
 - 3) Subbagian Akutansi, Aset dan Pelaporan.

5.1.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen pertanyaan yang digunakan benar-benar handal dan sah untuk digunakan sebagai alat ukur. Cara mengetahui butir pertanyaan dalam kuesioner yang disusun valid atau tidak adalah dengan membandingkan nilai r hitung atau *person correlation* dan r table atau Sig (2-tailed) dari masing-masing butir pertanyaan dengan taraf signifikansi ($\alpha = 5\%$) pada $n = 103$ ($df = n - 2 = 103 - 2 = 101$), sebesar 0,207. Jika nilai r hitung $>$ r tabel atau Sig (2-tailed) lebih kecil dari taraf signifikansi 5 %, maka butir pertanyaan dalam kuesioner adalah valid. Hasil pengujian validitas yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS diuraikan masing-masing sebagai berikut:

Tabel 5.1
Uji Validitas pada Variabel Kompetensi

Indikator	r hitung (<i>Pearson Correlation</i>)	r tabel ($\alpha = 5\%$)	Keterangan
X1.1	0,701	0,207	Valid
X1.2	0,727	0,207	Valid

X1.3	0,853	0,207	Valid
------	-------	-------	-------

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 5.1 tersebut, menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam variabel kompetensi menunjukkan indeks *pearson correlation* atau r-hitung lebih dari r tabel (0,207). Hal ini dapat disimpulkan semua indikator pada variabel kompetensi dinyatakan valid.

Tabel 5.2
Uji Validitas pada Variabel Profesionalisme

Indikator	r hitung (Pearson Correlation)	r tabel ($\alpha = 5\%$)	Keterangan
X2.1	0,900	0,207	Valid
X2.2	0,930	0,207	Valid
X2.3	0,848	0,207	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 5.2 tersebut, menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam variabel saran prasarana menunjukkan indeks *pearson correlation* atau r-hitung lebih dari r tabel (0,207). Hal ini dapat disimpulkan semua indikator pada variabel saran prasarana dinyatakan valid.

Tabel 5.3
Uji Validitas pada Variabel Semangat Kerja

Indikator	r hitung (Pearson Correlation)	r tabel ($\alpha = 5\%$)	Keterangan
Z.1	0,752	0,207	Valid
Z.2	0,893	0,207	Valid
Z.3	0,752	0,207	Valid
Z.4	0,893	0,207	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 5.3 tersebut, menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam variabel semangat kerja menunjukkan indeks *pearson correlation* atau r-hitung lebih dari r tabel (0,207). Hal ini dapat disimpulkan semua indikator pada variabel semangat kerja dinyatakan valid.

Tabel 5.4
Uji Validitas pada Variabel Kinerja Pegawai

Indikator	r hitung (<i>Pearson Correlation</i>)	r tabel ($\alpha = 5\%$)	Keterangan
Y.1	0,612	0,207	Valid
Y.2	0,615	0,207	Valid
Y.3	0,213	0,207	Valid
Y.4	0,601	0,207	Valid
Y.5	0,680	0,207	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 5.4 tersebut, menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam variabel kinerja pegawai menunjukkan indeks *pearson correlation* atau r-hitung lebih dari r tabel (0,207). Hal ini dapat disimpulkan semua indikator pada variabel kinerja pegawai dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Pendekatan yang dilakukan untuk menguji apakah instrumen pertanyaan menunjukkan hasil yang konsisten apabila dilakukan pengukuran secara berulang-ulang adalah dengan menghitung koefisien alpha (*Cronbach's alpha*) untuk setiap variabel yang diukur. Pengujian reliabilitas dari penelitian menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,755	0,60	Reliabel
Profesionalisme (X2)	0,921	0,60	Reliabel
Semangat kerja (Z)	0,892	0,60	Reliabel
Kinerja(Y)	0,616	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas, semua nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari standart yang telah ditentukan yaitu (>0.60) oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian reliabel. Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas dapat dilihat Cronbach's Alpha variabel kompetensi 0,755, Profesionalisme 0,921, semangat kerja 0,892 dan kinerja pegawai 0,616 menunjukkan semua reliabel yakni cronbach's alpha >0.60 . Jadi dapat disimpulkan bahwa indikator atau kuesioner yang digunakan pada setiap variabel dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

5.1.3. Profil Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berasal dari penyebaran kuesioner terhadap pegawai.. Data dikumpulkan dengan cara memberikan kuesioner kepada partisipan atau responden untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan cara memberikan persepsinya terhadap pernyataan yang diajukan perihal variabel yang diteliti. Adapun subjek dalam penelitian ini adalah pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten

Pangkajene dan Kepulauan sebanyak 52 orang yang dideskripsikan berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, usia dan lama bekerja.

Tabel 5.6.
Deskripsi Profil Responden

No	Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	76	73,8
	Wanita	27	26,2
	Total	103	100,0
2	Pendidikan Terakhir		
	SMA/Sederajat	36	35,0
	Sarjana	61	59,2
	Pascasarjana	6	5,8
	Total	103	100,0
3	Usia		
	<30 Tahun	10	9,7
	31 – 40 tahun	44	42,7
	40 – 50 tahun	33	32,0
	> 50 tahun	16	15,5
	Total	103	100,0
4	Lama Bekerja		
	< 10 tahun	17	16,5
	10 – 15 tahun	22	21,4
	16 – 20 tahun	56	54,4
	21 - 25 tahun	8	7,8
	Total	103	100,0

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 5.6 menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik responden menurut jenis kelamin, diketahui bahwa responden yang paling dominan adalah laki-laki sebanyak 76 orang atau 73,8% sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 27 orang atau 26,2%. Kemudian, profil responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir responden pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan mayoritas responden berpendidikan akhir adalah Sarjana (S1) yakni sebanyak 61 orang

atau sebesar 59,2%; yang berpendidikan SMA sebanyak 36 orang atau sebesar 35,0% dan yang berpendidikan pascasarjana sebanyak 6 orang atau sebesar 5,8%.

Dari hasil analisis deskripsi berdasarkan usia menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik responden menurut usia, diketahui bahwa yang berumur antara dibawah 30 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 9,7%; kemudian yang berumur 31 - 40 tahun sebanyak 44 orang atau sebesar 42,7%; yang berumur di atas 41- 50 sebanyak 33 orang atau sebesar 32,0% dan yang berumur >50 tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 15,5%. Profil responden berdasarkan lama bekerja, diketahui bahwa masa kerja <10 tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 16,5%, kemudian responden dengan masa kerja 10-15 tahun sebanyak 22 orang atau sebesar 21,4%; responden dengan masa kerja 16- 20 tahun sebanyak 56 orang atau sebesar 54,4% dan responden dengan masa kerja 21- 25 tahun sebanyak 8 orang atau 7,8%..

5.1.4. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil pengumpulan data di lapangan melalui pengumpulan jawaban yang diperoleh dari responden maka diperoleh informasi kongkrit tentang variabel-variabel penelitian yang dimaksud terdiri atas : variabel terikat (Kinerja), variabel intervening (Semangat kerja) dan Variabel bebas (Kompetensi dan Profesionalisme)

1. Kompetensi (X_1)

Gambaran distribusi frekuensi kompetensi dapat diurai pada tabel berikut:

Tabel 5.7
Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kompetensi

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pegawai mengetahui apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab dari bidang pekerjaan masing-masing.	0	0	0	0	8	7,8	90	87,4	5	4,9
2.	Pegawai mengetahui bagaimana menggunakan semua peralatan yang mendukung dalam pekerjaan yang telah disediakan oleh organisasi	0	0	0	0	13	12,6	81	78,6	9	8,7
3.	Pegawai mampu memanfaatkan peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan dengan baik sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.	0	0	0	0	30	29,1	65	63,1	8	7,8
4.	Pegawai memiliki kemampuan dalam mengorganisir pekerjaan yang sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing	0	0	0	0	38	36,9	51	49,5	14	13,6
5.	Pegawai mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan saat ini dan pengembangan karir kedepannya	0	0	0	0	4	3,9	94	91,3	5	4,9

Sumber : Data Diolah, 2019

Keterangan : Skor 1= sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju,
Skor 3 = cukup setuju, Skor 4 = setuju, skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan Tabel 5.7, unsur item empiris dijelaskan sebagai berikut :

Pertama, pegawai mengetahui apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab dari bidang pekerjaan masing-masing, dimana 4,9% responden menyatakan sangat setuju, 87,4% responden menyatakan setuju, kemudian 7,8% responden menjawab cukup setuju, kemudian 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Kedua, pegawai mengetahui bagaimana menggunakan semua peralatan yang mendukung dalam pekerjaan yang telah disediakan oleh organisasi, dimana 8,7% responden menyatakan sangat setuju, 78,6% responden menyatakan setuju, kemudian 12,6% responden menjawab cukup setuju, kemudian 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Ketiga, pegawai mampu memanfaatkan peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan dengan baik sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, dimana 7,8% responden menyatakan sangat setuju, 63,1% responden menyatakan setuju, kemudian 29,1% responden menjawab cukup setuju, kemudian 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Keempat, pegawai memiliki kemampuan dalam mengorganisir pekerjaan yang sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing, dimana 13,6% responden menyatakan sangat setuju, 49,5% responden menyatakan

setuju, kemudian 36,9% responden menjawab cukup setuju, kemudian 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Kelima, pegawai mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan saat ini dan pengembangan karir kedepannya, dimana 4,9% responden menyatakan sangat setuju, 91,3% responden menyatakan setuju, kemudian 3,9% responden menjawab cukup setuju, kemudian 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

2. *Professionalisme (X₂)*

Gambaran distribusi frekuensi profesionalisme dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.8.
Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Profesionalisme

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pekerjaan yang pegawai tanggung jawab saat ini sangat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	0	0	0	0	41	39,8	33	32,0	29	28,2
2.	Di dalam penyelesaian pekerjaan, selalu berkeinginan untuk meningkatkan kemampuan dan prestasi kerja.	0	0	0	0	43	41,7	23	22,3	37	35,9
3.	Budaya organisasi di kantor dapat mempengaruhi kinerja para pegawai di dalam melakukan inovasi	0	0	0	0	42	40,8	44	42,7	17	16,5
4.	Jabatan/ pangkat dapat mempengaruhi kebebasan dalam melakukan inovasi di dalam setiap pekerjaan	0	0	1	1,0	19	18,4	44	42,7	39	37,9
5.	Dalam menjalankan tugas dan pekerjaan Pegawai memiliki integritas (selalu memegang teguh kode etik dan prinsip-	0	0	0	0	28	27,2	44	42,7	31	30,1

	prinsip moral yang ditetapkan)									
--	--------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber : Data Diolah, 2019

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju,
Skor 3 = cukup setuju, Skor 4 = setuju, skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan Tabel 5.8, unsur item empiris dijelaskan sebagai berikut :

Pertama, pekerjaan yang pegawai tanggung jawab saat ini sangat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, dimana 28,2% responden menyatakan sangat setuju, 32,0% responden menyatakan setuju, kemudian 39,8% responden menjawab cukup setuju, kemudian 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Kedua, dalam penyelesaian pekerjaan, selalu berkeinginan untuk meningkatkan kemampuan dan prestasi kerja. dimana 35,9% responden menyatakan sangat setuju, 22,3% responden menyatakan setuju, kemudian 41,7% responden menjawab cukup setuju, kemudian 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Ketiga, budaya organisasi di kantor dapat mempengaruhi kinerja para pegawai di dalam melakukan inovasi, dimana 40,8% responden menyatakan sangat setuju, 42,7% responden menyatakan setuju, kemudian 40,8% responden menjawab cukup setuju, kemudian 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Keempat, jabatan/pangkat dapat mempengaruhi kebebasan dalam melakukan inovasi di dalam setiap pekerjaan, dimana 37,9% responden menyatakan sangat setuju, 42,7% responden menyatakan setuju, kemudian 18,4% responden menjawab cukup setuju, kemudian 1,0% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0,0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Kelima, Dalam menjalankan tugas dan pekerjaan Pegawai memiliki integritas (selalu memegang teguh kode etik dan prinsip-prinsip moral yang ditetapkan), dimana 30,1% responden menyatakan sangat setuju, 42,7% responden menyatakan setuju, kemudian 27,2% responden menjawab cukup setuju, kemudian 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

3. Semangat kerja (Z)

Gambaran distribusi frekuensi semangat kerja dapat diuraikan pada tabel berikut :

Tabel 5.9
Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Semangat kerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pegawai selalu berusaha untuk menjalin komunikasi dengan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	0	0	0	0	67	65,0	36	35,0
2.	Pegawai merasa nyaman dalam berkomunikasi dengan rekan kerja	0	0	0	0	2	1,9	75	72,8	26	25,2
3.	Pegawai bisa menyelesaikan pekerjaan yang di delegasikan oleh atasan dengan baik	0	0	0	0	0	0	67	65,0	36	35,0
4.	Pegawai selalu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menghadapi masalah kerja	0	0	0	0	2	1,9	75	72,8	26	25,2
5.	Pegawai mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.	0	0	0	0	2	1,9	75	72,8	26	25,2

Sumber : Data Diolah, 2019

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju,

Skor 3 = cukup setuju, Skor 4 = setuju, skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan Tabel 5.9, unsur item empiris dijelaskan sebagai berikut :

Pertama, pegawai selalu berusaha untuk menjalin komunikasi dengan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan, dimana 35,0% responden menyatakan sangat setuju 65,0% responden menyatakan setuju, kemudian 0.0% responden menjawab cukup setuju, tidak setuju serta sangat tidak setuju

Kedua, pegawai merasa nyaman dalam berkomunikasi dengan rekan kerja, dimana 25,2% responden menyatakan sangat setuju, 72,8% responden menyatakan setuju, kemudian 1,9% responden menjawab cukup setuju, kemudian 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Ketiga, pegawai bisa menyelesaikan pekerjaan yang di delegasikan oleh atasan dengan baik, dimana 35,0% responden menyatakan sangat setuju, 65,0% responden menyatakan setuju, kemudian 0% responden menjawab cukup setuju, tidak setuju serta sangat tidak setuju.

Keempat, pegawai selalu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menghadapi masalah kerja, dimana 25,2% responden menyatakan sangat setuju, 72,8% responden menyatakan setuju, kemudian 1,9% responden menjawab cukup setuju, kemudian 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Kelima, pegawai mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki., dimana 25,2% responden menyatakan sangat setuju, 72,8% responden menyatakan setuju, kemudian

1,9% responden menjawab cukup setuju, kemudian 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

4. Kinerja (Y)

Pada indikator kinerja dapat ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel 5.10
Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pegawai mampu bekerjasama sebagai anggota kelompok	0	0	0	0	1	1,0	82	79,6	20	19,4
2.	Pegawai memiliki kesadaran diri dalam melakukan pekerjaan	0	0	0	0	24	23,3	62	60,2	17	16,5
3.	Pegawai sering menangani pekerjaan dengan volume yang banyak	0	0	0	0	8	7,8	73	70,9	22	21,4
4.	Pegawai bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur	0	0	0	0	0	0	67	65,0	36	35,0
5.	Pegawai mengetahui secara teknis cara melaksanakan pekerjaan dengan tepat	0	0	0	0	2	1,9	75	72,8	26	25,2

Sumber : Data Diolah, 2019

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju,

Skor 3 = cukup setuju, Skor 4 = setuju, skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan Tabel 5.10, unsur item empiris dijelaskan sebagai berikut:

Pertama, pegawai mampu bekerjasama sebagai anggota kelompok, dimana 19,4% responden menyatakan sangat setuju, 79,6% responden menyatakan setuju, kemudian 1,0% responden menjawab cukup setuju,

kemudian 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Kedua, pegawai memiliki kesadaran diri dalam melakukan pekerjaan, dimana 16,5% responden menyatakan sangat setuju, 60,2% responden menyatakan setuju, kemudian 23,3% responden menjawab cukup setuju, kemudian 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

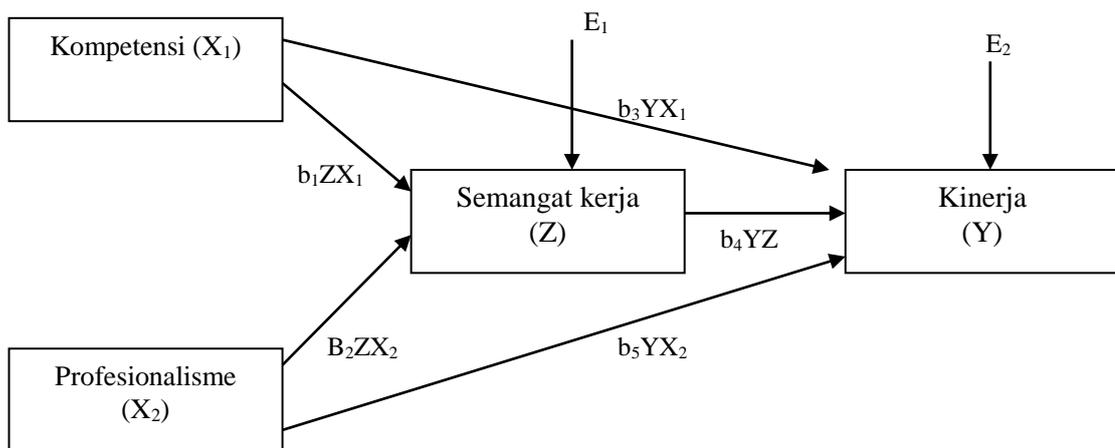
Ketiga, pegawai sering menangani pekerjaan dengan volume yang banyak, dimana 21,4% responden menyatakan sangat setuju, 70,9% responden menyatakan setuju, kemudian 7,8% responden menjawab cukup setuju, kemudian 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Keempat, pegawai bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur, dimana 35,0% responden menyatakan sangat setuju, 65,0% responden menyatakan setuju, kemudian 0% responden menjawab cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju..

Kelima, pegawai mengetahui secara teknis cara melaksanakan pekerjaan dengan tepat, dimana 1,9% responden menyatakan sangat setuju, 72,8% responden menyatakan setuju, kemudian 25,2% responden menjawab cukup setuju dan kemudian 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

5.1.5. Pemodelan dan Penggambaran Asumsi Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Langkah pertama pada analisis jalur membuat model berdasarkan konsep dan teori secara teoritis hal ini telah dijelaskan pada bab terdahulu, berikut ini pemodelan dan penggambaran asumsi analisis jalur.



Gambar 5.1.
Permodelan dan Penggambaran Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Berdasarkan Gambar 5.2 di atas didapat bahwa pemodelan analisis jalur berdasarkan konsep dan teori secara teoritis. Pemodelan tersebut juga dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan struktural sehingga membentuk sistem persamaan sebagai berikut.

1. Persamaan substruktur pertama

$$Z = b_1ZX_1 + b_2ZX_2 + E_1$$

2. Persamaan substruktur kedua

$$Y = b_3YX_1 + b_4YZ + b_5YX_2 + E_2$$

Melakukan pemeriksaan terhadap asumsi yang melandasi analisis jalur, yaitu hubungan antar variabel adalah linier dan aditif. Berdasarkan

gambar 5.4 Maka dapat dijelaskan hubungan antar variabel adalah linier, yaitu sistem aliran ke satu arah, tidak ada variabel dependen (*endogen*) yang mempunyai pengaruh bolak balik.

5.1.5.1. Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*) Sub Struktur Pertama

➤ Uji Kelayakan Model dan Koefisien Determinasi Sub Struktur Pertama

Uji regresi linear berganda (serempak) dimana pengujian ini untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi (b_1, b) terhadap semangat kerja (Z) untuk uji kelayakan model. Hasil output regresi disajikan pada tabel berikut :

Tabel 5.11
Hasil Uji F (ANOVA) Sub Struktur Pertama

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	149.497	2	74.749	29.998	.000 ^b
	Residual	249.182	100	2.492		
	Total	398.680	102			

a. Dependent Variabel: Z

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Diolah, 2019

Hasil output regresi sebagaimana dijelaskan pada Tabel 5.11 dapat dijelaskan bahwa secara serempak variabel kompetensi dan profesionalisme berpengaruh signifikan secara serempak terhadap semangat kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Hal ini ditandai dengan membandingkan antara $F_{hitung} = 29.998 > F_{tabel} = 3.09$ dan signifikansi $0,000 < 5\%$, maka H_0 ditolak berarti nilai koefisien regresi

predictor (b_1 , b_2) signifikan dan model layak. Besarnya pengaruh secara serempak dari kedua variabel ini dapat dilihat dari koefisien determinasinya berikut ini:

Tabel 5.12
Determinasi (Model Summary) Sub Struktur Pertama

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.612 ^a	.375	.362	1.579	1.848

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variabel: Z

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil dari Tabel 5.12, koefisien determinasi pengaruh variabel kompetensi dan profesionalisme terhadap semangat kerja adalah sebesar 0,375 atau 37.5% artinya perubahan didasarkan semangat kerja dapat dijelaskan oleh perubahan variabel kompetensi dan profesionalisme sedangkan selebihnya sebesar 62.5% dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel kompetensi dan profesionalisme.

➤ Uji Partial (Uji t)

Selanjutnya dalam analisis jalur adalah pendugaan parameter atau perhitungan koefisien path. Pengujian pengaruh secara parsial antara variabel bebas dan variabel terikat menggunakan perbandingan nilai t hitung dan nilai t tabel atau nilai signifikansi dan nilai alpha (α). Untuk menentukan besarnya pengaruh langsung kompetensi dan profesionalisme terhadap semangat kerja dapat dilihat pada tabel *standardized coefficient* (beta). Output koefisien regresi program SPSS sebagai berikut:

Tabel 5.13
 Hasil Uji t (*Coefficients*) Sub Struktur Pertama
 Coefficients ^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.517	2.067		2.669	.009		
X1	.593	.090	.524	6.588	.000	.987	1.013
X2	.219	.046	.381	4.788	.000	.987	1.013

a. Dependent Variable: Z

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil tabel 5.13. dapat dijelaskan sebagai berikut :

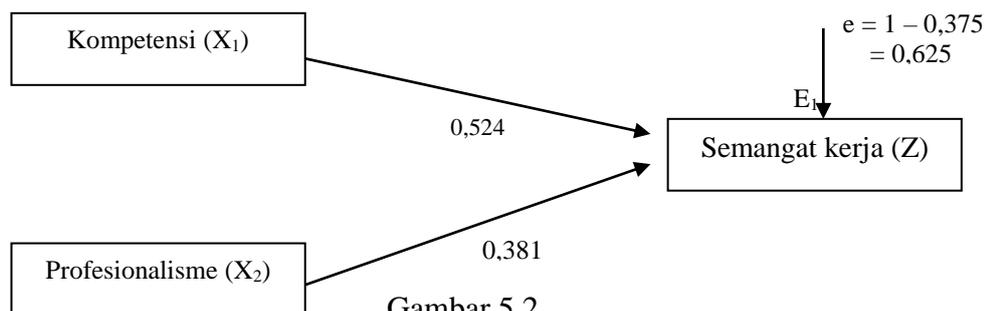
1. Pengaruh kompetensi terhadap semangat kerja

Pengujian dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi (b_1). Diperoleh perbandingan $t_{hitung} = 6.588 > t_{tabel} 0.676$ atau nilai signifikansi = $0,000 < \alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor kompetensi berpengaruh langsung terhadap semangat kerja. Besarnya pengaruh Kompetensi terhadap semangat kerja dilihat pada *standardized coefficient* (beta) sebesar 0,524 atau 52,4% artinya setiap kompetensi yang baik, maka akan meningkatkan kenaikan semangat kerja pegawai sebanyak 0,524.

2. Pengaruh profesionalisme terhadap semangat kerja

Pengujian dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi (b_2). Diperoleh perbandingan $t_{hitung} = 4.788 > t_{tabel} 0.676$ atau nilai signifikansi = $0,000 < \alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor profesionalisme berpengaruh langsung terhadap semangat kerja. Besarnya pengaruh profesionalisme

terhadap semangat kerja dilihat *pada standardized coefficient* (beta) sebesar 0,381 atau 38,1% artinya profesionalisme baik dan nyaman, maka akan meningkatkan kenaikan semangat kerja pegawai sebanyak 0,381. Hasil output SPSS dapat digambarkan jalur sub struktur pertama sebagai berikut :



Gambar 5.2
Hasil Estimasi Jalur Sub Struktur Pertama

Adapun sub struktur pertama pengaruh kompetensi dan profesionalisme terhadap semangat kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan adalah sebagai berikut :

$$Z = 0,524X_1 + 0,381X_2 + 0,625E_1$$

5.1.5.2. Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*) Sub Struktur Kedua

➤ Uji Kelayakan Model dan Koefisien Determinasi Sub Struktur Kedua

Uji regresi linear berganda (serempak) dimana pengujian ini untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi (b_3, b_4, b_5) terhadap kinerja (Y) berikut :

Tabel 5.14
Hasil Uji F (ANOVA) Sub Struktur Kedua

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	210.592	3	70.197	208.507	.000 ^b
	Residual	33.330	99	.337		
	Total	243.922	102			

a. Dependent Variabel: Y

b. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

Sumber : Data Diolah, 2019

Hasil output regresi sebagaimana dijelaskan pada Tabel 5.14 Dapat dijelaskan bahwa secara serempak variabel kompetensi, profesionalisme dan semangat kerja berpengaruh signifikan secara serempak terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Hal ini ditandai dengan membandingkan antara $F_{hitung} = 208.507 > F_{tabel} = 2.70$ dan signifikansi $0,000 < 5\%$, maka H_0 ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor (b_3, b_4, b_5) signifikan. Besarnya pengaruh secara serempak dari ketiga variabel ini dapat dilihat dari koefisien determinasinya berikut ini:

Tabel 5.15
Determinasi (*Model Summary*) Sub Struktur Kedua

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.929 ^a	.863	.859	.580	2.017

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

b. Dependent Variabel: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil dari Tabel 5.15, koefisien determinasi pengaruh variabel Kompetensi dan profesionalisme terhadap semangat kerja adalah

sebesar 0,863 atau 86,3% artinya perubahan didasarkan kinerja dapat dijelaskan oleh perubahan variabel kompetensi, profesionalisme dan semangat kerja sedangkan selebihnya sebesar 13,7% dijelaskan oleh factor lain diluar variabel kompetensi, profesionalisme dan semangat kerja.

➤ Uji Partial (Uji t)

Langkah berikutnya didalam analisis jalur adalah pendugaan parameter atau perhitungan koefisien path. Pengujian pengaruh secara parsial antara variabel bebas dan variabel terikat menggunakan perbandingan nilai t hitung dan nilai t tabel atau nilai signifikansi dan nilai alpha (α). Untuk menentukan besarnya pengaruh langsung kompetensi, profesionalisme dan semangat kerja terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel standardized coefficient (beta). Output koefisien regresi program SPSS sebagai berikut:

Tabel 5.16
Hasil Uji t (Coefficients) Sub Struktur Kedua

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.578	.786		2.006	.048		
	X1	.545	.040	.616	13.761	.000	.688	1.452
	X2	.067	.019	.150	3.621	.000	.803	1.245
	Z	.337	.037	.430	9.157	.000	.625	1.600

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil tabel 5.16, diatas dapat dijelaskan :

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja

Pengujian dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi (b_3). Diperoleh perbandingan $t_{hitung} = 13.761$

$> t_{\text{tabel}} = 0.676$ atau nilai signifikansi = $0,000 < \alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor kompetensi berpengaruh langsung terhadap kinerja. Besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja dilihat pada standardized coefficient (beta) sebesar 0,616 atau 61.6% artinya setiap kompetensi pegawai yang baik, maka akan meningkatkan kenaikan kinerja pegawai sebanyak 0,616.

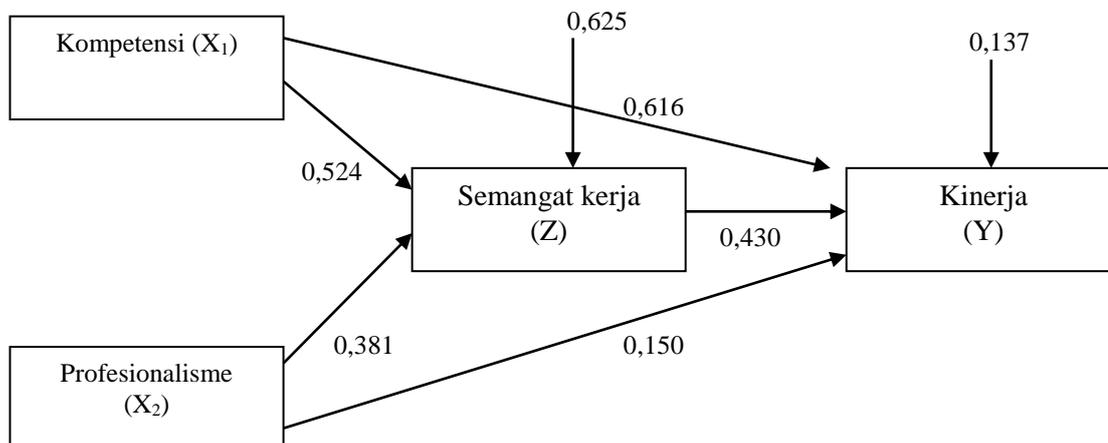
2. Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja

Pengujian dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi (b_4). Diperoleh perbandingan $t_{\text{hitung}} = 9,157 > t_{\text{tabel}} = 0.676$ atau nilai signifikansi = $0,000 < \alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor semangat kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja. Besarnya pengaruh semangat kerja terhadap kinerja dilihat pada standardized coefficient (beta) sebesar 0,430 atau 43.0% artinya setiap peningkatan semangat kerja, maka akan meningkatkan kenaikan kinerja pegawai sebanyak 0,430

3. Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja

Pengujian dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi (b_5). Diperoleh perbandingan $t_{\text{hitung}} = 3.621 > t_{\text{tabel}} = 0.676$ atau nilai signifikansi = $0,000 < \alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor profesionalisme langsung berpengaruh terhadap kinerja. Besarnya pengaruh profesionalisme terhadap kinerja dilihat pada standardized coefficient (beta) sebesar 0,150 atau 15.0% artinya profesionalisme pegawai yang baik dan nyaman, maka akan meningkatkan kenaikan kinerja pegawai sebanyak 0,150.

Hasil output SPSS dapat digambarkan jalur sub struktur kedua sebagai berikut :



Gambar 5.3
Hasil Estimasi Jalur Sub Struktur kedua

Sub struktur kedua pengaruh kompetensi, profesionalisme dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,616X_1 + 0,430Z + 0,150X_2 + 0,137E_2$$

5.1.5.3. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*) dan Tidak Langsung (*Indirect Effect*) Kompetensi, Profesionalisme dan Semangat kerja Terhadap Kinerja.

➤ Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Pengaruh langsung dapat dilihat dari nilai beta atau *standardized coefficient* pada tabel coefficients. Pengaruh langsung antara variabel (X_1 , X_2) dengan variabel intervening (Z) dan variabel dependen (Y).

Pengaruh langsung variabel kompetensi terhadap semangat kerja ($X_1 \rightarrow Z$) = 0,524 atau 52,4%, artinya setiap peningkatan kompetensi, maka

akan meningkatkan kenaikan semangat kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebanyak 0,524 atau 52,4%.

Pengaruh langsung variabel profesionalisme terhadap semangat kerja ($X_2 \rightarrow Z$) = 0,381 atau 38.1%, artinya setiap peningkatan profesionalisme, maka akan meningkatkan kenaikan semangat kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebanyak 0,381 atau 38.1%.

Pengaruh langsung variabel kompetensi terhadap kinerja ($X_1 \rightarrow Y$) = 0,616 atau 61.6%, artinya setiap peningkatan kompetensi, maka akan meningkatkan kenaikan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebanyak 0,616 atau 61.6%.

Pengaruh langsung variabel semangat kerja terhadap kinerja ($Z \rightarrow Y$) = 0,430 atau 43.0%, artinya setiap peningkatan semangat kerja, maka akan meningkatkan kenaikan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebanyak 0,430 atau 43.0%.

Pengaruh langsung variabel profesionalisme dan kinerja ($X_2 \rightarrow Y$) = 0,150 atau 15.0%, artinya setiap peningkatan profesionalisme, maka akan meningkatkan kenaikan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebanyak 0,150 atau 15.0%.

➤ **Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)**

Pengaruh tidak langsung adalah perkalian antara koefisien jalur dari jalur yang dilalui setiap persamaan variabel (X_1, X_2) dengan variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (Z)

Pengaruh tidak langsung variabel kompetensi (X_1) dengan variabel kinerja (Y) melalui variabel semangat kerja (Z) pada rumus sebagai berikut:

$$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (b_1 \times b_4) = (0,524 \times 0,430) = 0,225$$

Nilai sebesar 0,225 memiliki arti bahwa pengaruh tidak langsung variabel kompetensi terhadap variabel kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan melalui variabel semangat kerja adalah sebesar 0,225 atau 22.5%.

Pengaruh tidak langsung variabel profesionalisme (X_2) dengan variabel kepuasan (Y) kerja melalui variabel semangat kerja (Z) dengan rumus sebagai berikut :

$$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (b_2 \times b_4) = (0,381 \times 0,430) = 0,163$$

Nilai sebesar 0,163 memiliki arti bahwa pengaruh tidak langsung variabel profesionalisme terhadap variabel kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan melalui variabel semangat kerja adalah sebesar 0,163 atau 16.3%.

➤ **Total Pengaruh (*Total Effect*)**

Total pengaruh adalah penjumlahan dari pengaruh langsung dengan seluruh pengaruh tidak langsung, total pengaruh diperoleh dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Total Effect } (X_1) &= \text{pengaruh langsung} + \text{pengaruh tidak langsung} \\ &= b_3 + (b_1 \times b_4) = 0,625 + (0,524 \times 0,430) \\ &= 0,625 + 0,225 \\ &= 0,850 \end{aligned}$$

Artinya total pengaruh langsung variabel kompetensi (X_1) terhadap kinerja (Y) pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan melalui semangat kerja (Z) adalah sebesar 0,850 atau 85.0%

$$\begin{aligned}
 \text{Total Effect (} X_2) &= \text{ pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung} \\
 &= b_5 + (b_2 \times b_4) = 0,137 + (0,381 \times 0,430) \\
 &= 0,137 + 0,163 \\
 &= 0,300
 \end{aligned}$$

Artinya total pengaruh langsung variabel profesionalisme (X_2) terhadap kinerja (Y) pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan melalui semangat kerja (Z) adalah sebesar 0,300 atau 30,0%.

5.1.6. Pengujian Hipotesis

Kesatu, hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, hal ini dapat dilihat dari Tabel 5.10 diperoleh perbandingan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau nilai $\text{sig} = 0,000 < \alpha 5\%$ dan besarnya pengaruh kompetensi terhadap semangat kerja sebesar 0,524, sehingga H_1 (diterima), maka hasil tersebut dinyatakan bahwa :

H_1 : Kompetensi berpengaruh positif dan Signifikan terhadap semangat kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Kedua, hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, hal ini dapat dilihat dari Tabel 5.10 diperoleh perbandingan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau nilai $\text{sig} = 0,000 < \alpha 5\%$ dan besarnya pengaruh profesionalisme terhadap semangat

kerja sebesar 0,381, sehingga H_2 (diterima), maka hasil tersebut dinyatakan bahwa :

H_2 : Profesionalisme berpengaruh dan Signifikan terhadap Semangat kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Ketiga, hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dapat dilihat dari Tabel 5.13 diperoleh perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig = 0,000 < \alpha$ 5% dan besarnya pengaruh Kompetensi terhadap kinerja sebesar 0,616, sehingga H_3 (diterima), maka hasil tersebut dinyatakan bahwa :

H_3 : Kompetensi berpengaruh dan Signifikan terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Keempat, hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dapat dilihat dari Tabel 5.13 diperoleh perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig = 0,000 < \alpha$ 5% dan besarnya pengaruh profesionalisme terhadap kinerja sebesar 0,150, sehingga H_4 (diterima), maka hasil tersebut dinyatakan bahwa :

H_4 : Profesionalisme berpengaruh dan Signifikan terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Kelima, hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dapat dilihat dari Tabel 5.13 diperoleh perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig = 0,000 < \alpha$

5% dan besarnya pengaruh semangat kerja terhadap kinerja sebesar 0,430, sehingga H_5 (diterima), maka

H_5 : Semangat kerja berpengaruh dan Signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Keenam, pengujian hipotesis enam (H_6) pada penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi linier untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (Imam Ghozali, 2005). Hasil penelitian hipotesis besarnya pengaruh tidak langsung didapat dari hasil perkalian koefisien (b_1 b_4), dimana besar nilai koefisien ($b_1 = 0,524$) dengan tingkat sig. $0,000 < 5\%$, dan nilai koefisien ($b_4 = 0,430$) dengan tingkat sig. $0,000 < 5\%$, jadi besarnya pengaruh tidak langsung adalah $(0,524) \times (0,430) = (0,225)$. Namun koefisien pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja lebih besar $(0,616)$. Berdasarkan perhitungan analisis jalur dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan melalui semangat kerja, maka H_6 (diterima).

H_6 : Kompetensi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja.

Ketujuh, Pengujian hipotesis tujuh (H_7) pada penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi linier untuk menaksir hubungan kausalitas antar

variabel (Imam Ghozali, 2005). Hasil penelitian hipotesis besarnya pengaruh tidak langsung didapat dari hasil perkalian koefisien (b_2 , b_4) dimana besar nilai koefisien (b_2 0,381) dengan tingkat sig. $0,000 < 5\%$ dan nilai koefisien (b_4 0,430) dengan tingkat sig. $0,000 < 5\%$, jadi besarnya pengaruh tidak langsung adalah $(0,381) \times (0,430) = (0,163)$. Namun koefisien pengaruh langsung profesionalisme terhadap kinerja lebih besar (0,150). Berdasarkan perhitungan analisis jalur dapat disimpulkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan melalui semangat kerja, maka H_7 (diterima).

5.2. Pembahasan Hasil Penelitian

5.2.1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, hal ini dapat dilihat dari Tabel 5.10 diperoleh perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig= $0,000 < \alpha 5\%$ dan besarnya pengaruh kompetensi terhadap semangat kerja sebesar 0,524, sehingga H_1 (diterima).

Berdasarkan deskriptif frekuensi, maka unsur item empiris dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pertama, berupa pegawai mengetahui apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab dari bidang pekerjaan masing-masing, dimana 4,9% responden menyatakan sangat setuju, 87,4% responden menyatakan setuju,

kemudian 7,8% responden menjawab cukup setuju, kemudian 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Kedua, berupa Pegawai mengetahui bagaimana menggunakan semua peralatan yang mendukung dalam pekerjaan yang telah disediakan oleh organisasi, dimana 8,7% responden menyatakan sangat setuju, 78,6% responden menyatakan setuju, kemudian 12,6% responden menjawab cukup setuju, kemudian 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Ketiga, pegawai mampu memanfaatkan peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan dengan baik sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, dimana 7,8% responden menyatakan sangat setuju, 63,1% responden menyatakan setuju, kemudian 29,1% responden menjawab cukup setuju, kemudian 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Keempat, pegawai memiliki kemampuan dalam mengorganisir pekerjaan yang sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing, dimana 13,6% responden menyatakan sangat setuju, 49,5% responden menyatakan setuju, kemudian 36,9% responden menjawab cukup setuju, kemudian 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Kelima, pegawai mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan saat ini dan pengembangan karir kedepannya, dimana 4,9% responden menyatakan sangat setuju, 91,3% responden menyatakan setuju,

kemudian 3,9% responden menjawab cukup setuju, kemudian 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pengaruh langsung variabel kompetensi terhadap semangat kerja ($X_1 \rightarrow Z$) = 0,524 atau 52,4%, artinya setiap peningkatan kompetensi, maka akan meningkatkan kenaikan semangat kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebanyak 0,524 atau 52,4%.

5.2.2. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Semangat Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, hal ini dapat dilihat dari Tabel 5.10 diperoleh perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig = 0,000 < \alpha 5\%$ dan besarnya pengaruh profesionalisme terhadap semangat kerja sebesar 0,381, sehingga H_2 (diterima). Berdasarkan deskriptif frekuensi, maka penjelasan terkait unsur item empiris yakni :

Pertama, tanggung jawab pekerjaan pegawai saat ini sudah sangat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, dimana 28,2% responden menyatakan sangat setuju, 32,0% responden menyatakan setuju, kemudian 39,8% responden menjawab cukup setuju, kemudian 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Kedua, dalam penyelesaian pekerjaan pegawai selalu berkeinginan untuk meningkatkan kemampuan dan prestasi kerja. dimana 35,9% responden menyatakan sangat setuju, 22,3% responden menyatakan setuju,

kemudian 41,7% responden menjawab cukup setuju, kemudian 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Ketiga, budaya organisasi di kantor Sekretariat Daerah dapat mempengaruhi kinerja para pegawai di dalam melakukan inovasi, dimana 40,8% responden menyatakan sangat setuju, 42,7% responden menyatakan setuju, kemudian 40,8% responden menjawab cukup setuju, kemudian 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Keempat, jabatan dan pangkat dapat mempengaruhi kebebasan dalam melakukan inovasi di dalam setiap pekerjaan, dimana 37,9% responden menyatakan sangat setuju, 42,7% responden menyatakan setuju, kemudian 18,4% responden menjawab cukup setuju, kemudian 1,0% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0,0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Kelima, dalam menjalankan tugas dan pekerjaan Pegawai memiliki integritas (selalu memegang teguh kode etik dan prinsip-prinsip moral yang ditetapkan), dimana 30,1% responden menyatakan sangat setuju, 42,7% responden menyatakan setuju, kemudian 27,2% responden menjawab cukup setuju, kemudian 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pengaruh langsung variabel profesionalisme terhadap semangat kerja ($X_2 \rightarrow Z$) = 0,381 atau 38.1%, artinya setiap peningkatan profesionalisme, maka akan meningkatkan kenaikan semangat kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebanyak 0,381 atau 38.1%.

5.2.3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dapat dilihat dari Tabel 5.13 diperoleh perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig = 0,000 < \alpha 5\%$ dan besarnya pengaruh Kompetensi terhadap kinerja sebesar 0,616, sehingga H_3 (diterima).

Sutrisno (2010) menyatakan bahwa secara etimologi, kompetensi diartikan “sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik”. Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik (Sedarmayanti, 2012). Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang *outstanding performers* lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik daripada apa yang dilakukan penilai kebijakan.

Menurut Moehariono (2012) kompetensi seseorang sangat besar dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik dari dalam (internal) maupun dari luar (eksternal), yaitu sebagai berikut :

- a. Bakat bawaan, bakat yang sudah ada dan melekat sejak mereka dilahirkan.
- b. Semangat kerja yang tinggi.
- c. Sikap, motif, dan nilai cara pandang.

- d. Pengetahuan yang dimiliki baik dari pendidikan formal maupun non formal (pelatihan, *course*, panel dan lain-lain)
- e. Keterampilan dan keahlian yang dimiliki.
- f. Lingkungan hidup dari kehidupan mereka sehari-hari.

Pengaruh langsung variabel kompetensi terhadap kinerja ($X_1 \rightarrow Y$) = 0,616 atau 61.6%, artinya setiap peningkatan kompetensi, maka akan meningkatkan kenaikan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebanyak 0,616 atau 61.6%.

Penelitian ini didukung penelitian terdahulu, salah satunya adalah penelitian dari Rahman, dkk (2014), dengan judul “Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan dengan Motivasi sebagai variabel intervening (Studi Kasus Pada karyawan Bagian Pabrik PT. Jember Indonesia). Dimana hasil menunjukkan bahwa kompetensi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2.4. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dapat dilihat dari Tabel 5.13 diperoleh perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig = 0,000 < \alpha$ 5% dan besarnya pengaruh profesionalisme terhadap kinerja sebesar 0,150, sehingga H_4 (diterima).

Profesionalisme penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya profesionalisme mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat (Handoko, 2012). Profesionalisme acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Panggabean, 2012).

Menurut Dessler (2012) Profesionalisme adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka”. Aritonang (2014) menyatakan profesionalisme adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi.

Profesionalisme diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai sebuah bentuk penghargaan atau rasa terima kasih dan balas jasa. Istilah profesionalisme mengacu kepada semua bentuk balas jasa uang dan semua barang atau komoditas yang digunakan sebagai balas jasa kepada karyawan (Daft, 2012).

Pengaruh langsung variabel profesionalisme dan kinerja ($X_2 \rightarrow Y$) = 0,150 atau 15.0%, artinya setiap peningkatan profesionalisme, maka akan meningkatkan kenaikan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebanyak 0,150 atau 15.0%.

Penelitian ini didukung penelitian terdahulu, salah satunya adalah penelitian dari Aziz (2014), dengan judul penelitian “Pengaruh kepemimpinan dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan dan profesionalisme secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang.

5.2.5. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dapat dilihat dari Tabel 4.13 diperoleh perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig = 0,000 < \alpha$ 5% dan besarnya pengaruh semangat kerja terhadap kinerja sebesar 0,430, sehingga H_5 (diterima).

Motivasi merupakan dorongan yang datang dari dalam diri manusia yang mengaktifkan, menggerakkan serta mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan karena itu kunci untuk mengerti motivasi adalah memahami hubungan kebutuhan, dorongan dan tujuan (Rivai, 2010). Manusia yang mempunyai kebutuhan berprestasi tinggi, mempunyai keinginan yang tinggi untuk sukses, keinginan ini sama besarnya dengan ketakutannya untuk gagal. Selain itu, menyukai tantangan, berani menghadapi kesulitan, berani mengambil risiko, sanggup mengambil alih tanggung jawab dalam tugas, menyukai keunikan, tangkas, cenderung gelisah, senang bekerja keras, tidak takut menghadapi kegagalan apabila itu terjadi, serta cenderung menonjolkan diri (Rivai,2010). Menurut Gibson (2010) mendefinisikan motivasi adalah

kekuatan yang mendorong seorang pegawai yang dapat menimbulkan dan mengarahkan perilaku.

Menurut Robbins (2011) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Meski motivasi umum terkait dengan upaya ke arah sasaran apasaja, dalam konteks organisasi maka motivasi berfokus pada tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal pegawai terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Pengaruh langsung variabel semangat kerja terhadap kinerja ($Z \rightarrow Y$) = 0,499 atau 49.9%, artinya setiap peningkatan semangat kerja, maka akan meningkatkan kenaikan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebanyak 0,499 atau 49.9%.

Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu, salah satunya adalah penelitian dari Lubis (2013) melakukan penelitian dengan judul ” Pengaruh Pelatihan Dan Semangat kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan”. Berdasarkan Uji serempak, pelatihan dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan secara parsial variabel motivasi yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai dan juga dinyatakan oleh teori Robbins (2011) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri manusia yang mengaktifkan, menggerakkan serta mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan karena itu

kunci untuk mengerti motivasi adalah memahami hubungan kebutuhan, dorongan dan tujuan. Manusia yang mempunyai kebutuhan berprestasi tinggi, mempunyai keinginan yang tinggi untuk sukses, keinginan ini sama besarnya dengan ketakutannya untuk gagal. Selain itu, menyukai tantangan, berani menghadapi kesulitan, berani mengambil risiko, sanggup mengambil alih tanggung jawab dalam tugas, menyukai keunikan, tangkas, cenderung gelisah, senang bekerja keras serta cenderung menonjolkan diri.

5.2.6. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Pengujian hipotesis enam (H_6) pada penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi linier untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (Imam Ghazali, 2005). Hasil penelitian hipotesis besarnya pengaruh tidak langsung didapat dari hasil perkalian koefisien ($b_1 \cdot b_4$), dimana besar nilai koefisien ($b_1 = 0,524$) dengan tingkat sig. $0,000 < 5\%$, dan nilai koefisien ($b_4 = 0,430$) dengan tingkat sig. $0,000 < 5\%$, jadi besarnya pengaruh tidak langsung adalah $(0,524) \times (0,430) = (0,225)$. Namun koefisien pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja lebih besar ($0,616$). Berdasarkan perhitungan analisis jalur dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan melalui semangat kerja, maka H_6 (diterima).

Gambaran deskripsi responden, maka unsur item empiris dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pertama, pegawai selalu berusaha untuk menjalin komunikasi dengan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan, dimana 35,0% responden menyatakan sangat setuju 65,0% responden menyatakan setuju, kemudian 0,0% responden menjawab cukup setuju, tidak setuju serta sangat tidak setuju.

Kedua, pegawai merasa nyaman dalam berkomunikasi dengan rekan kerja, dimana 25,2% responden menyatakan sangat setuju, 72,8% responden menyatakan setuju, kemudian 1,9% responden menjawab cukup setuju, kemudian 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Ketiga, pegawai bisa menyelesaikan pekerjaan yang di delegasikan oleh atasan dengan baik, dimana 35,0% responden menyatakan sangat setuju, 65,0% responden menyatakan setuju, kemudian 0% responden menjawab cukup setuju, tidak setuju serta sangat tidak setuju.

Keempat, pegawai selalu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menghadapi masalah kerja, dimana 25,2% responden menyatakan sangat setuju, 72,8% responden menyatakan setuju, kemudian 1,9% responden menjawab cukup setuju, kemudian 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Kelima, pegawai mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, dimana 25,2% responden menyatakan sangat setuju, 72,8% responden menyatakan setuju, kemudian 1,9% responden menjawab cukup setuju, kemudian 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pengaruh tidak langsung variabel kompetensi (X_1) dengan variabel kinerja (Y) melalui variabel semangat kerja (Z) dengan rumus sebagai berikut:

$$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (b_1 \times b_4) = (0,524 \times 0,430) = 0,225$$

Nilai sebesar 0,225 memiliki arti bahwa pengaruh tidak langsung variabel kompetensi terhadap variabel kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan melalui variabel semangat kerja adalah sebesar 0,225 atau 22.5%

5.3.7. Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja melalui Semangat kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Pengujian hipotesis tujuh (H_7) pada penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi linier untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (Imam Ghazali, 2005). Hasil penelitian hipotesis besarnya pengaruh tidak langsung diperoleh dari hasil perkalian koefisien (b_2, b_4), dimana besar nilai koefisien (b_2 0,381) dengan tingkat sig. $0,000 < 5\%$ dan nilai koefisien (b_4 0,430) dengan tingkat sig. $0,000 < 5\%$, jadi besarnya pengaruh tidak langsung adalah $(0,381) \times (0,430) = (0,163)$. Namun koefisien pengaruh langsung profesionalisme terhadap kinerja lebih besar (0,150). Berdasarkan perhitungan analisis jalur dapat disimpulkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan melalui semangat kerja, maka H_7 (diterima).

Berdasarkan deskripsi frekuensi, maka item empiris dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pertama, pegawai mampu bekerjasama sebagai anggota kelompok, dimana 19,4% responden menyatakan sangat setuju, 79,6% responden menyatakan setuju, kemudian 1,0% responden menjawab cukup setuju, kemudian 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Kedua, pegawai memiliki kesadaran diri dalam melakukan pekerjaan, dimana 16,5% responden menyatakan sangat setuju, 60,2% responden menyatakan setuju, kemudian 23,3% responden menjawab cukup setuju, kemudian 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Ketiga, pegawai sering menangani pekerjaan dengan volume yang banyak, dimana 21,4% responden menyatakan sangat setuju, 70,9% responden menyatakan setuju, kemudian 7,8% responden menjawab cukup setuju, kemudian 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Keempat, pegawai bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur, dimana 35,0% responden menyatakan sangat setuju, 65,0% responden menyatakan setuju, kemudian 0% responden menjawab cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item empiris kelima pegawai mengetahui secara teknis cara melaksanakan pekerjaan dengan tepat, dimana 1,9% responden menyatakan sangat setuju, 72,8% responden menyatakan setuju, kemudian 25,2% responden menjawab cukup setuju dan

kemudian 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pengaruh tidak langsung variabel profesionalisme (X_2) dengan variabel kepuasan (Y) kerja melalui variabel semangat kerja (Z) dengan rumus sebagai berikut :

$$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (b_2 \times b_4) = (0,381 \times 0,430) = 0,163$$

Nilai sebesar 0,163 memiliki arti bahwa pengaruh tidak langsung variabel profesionalisme terhadap variabel kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan melalui variabel semangat kerja adalah sebesar 0,163 atau 16.3%.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian yang telah dikemukakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
2. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
4. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
5. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
6. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui semangat kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
7. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui semangat kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

6.2. Saran

Dari temuan penelitian ini, maka beberapa saran yang dapat diajukan oleh peneliti antara lain:

1. Profesionalisme yang diadakan oleh Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan agar disesuaikan dengan bidang pekerjaan pegawainya sehingga pegawai tersebut dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan efektif dan efisien serta profesionalisme yang diselenggarakan dapat mempengaruhi sikap pegawai dalam bekerja serta dapat bermanfaat dan berpengaruh terhadap hasil pekerjaan.
2. Pimpinan memberikan motivasi kepada pegawai agar terdorong serta bersemangat untuk mengembangkan kreatifitasnya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP).
3. Kompetensi diberikan kepada pegawai dapat berpengaruh pada kinerja pegawai, oleh sebab itu disarankan kepada pegawai dengan cara memberikan materi kompetensi disesuaikan dengan tugas yang akan diberikan kepada pegawai yang bersangkutan. Pegawai yang berkeinginan serta berpotensi untuk meningkatkan pengetahuannya ke jenjang kompetensi yang lebih tinggi sebaiknya didukung serta diberi kesempatan baik moril maupun materil.
4. Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu corong pembangunan manusia bagi tersedianya sumber daya yang bermutu. Untuk itu perlu adanya perencanaan peningkatan pengetahuan,

kemampuan dan sikap pegawai secara berkala terus-menerus dan berkesinambungan, disesuaikan kebutuhan kekinian pegawai sehingga para pegawai akan dapat menguasai bidang pekerjaannya. Di samping untuk regenerasi bagi pegawai yang akan memasuki masa purna tugas.

5. Perlu penempatan pegawai pada bidang pekerjaan yang sesuai dengan bidang kemampuannya untuk mendorong pegawai mencapai kinerja lebih baik, dengan demikian kepuasan pegawai akan tercapai dan tidak menunda penyelesaian tugas dan dapat meningkatkan kinerjanya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.
6. Upaya untuk meningkatkan profesionalisme dengan melaksanakan pelatihan secara berkala guna meningkatkan rasa profesionalisme dalam bekerja guna meningkatkan kinerja.
7. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang diduga besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai contohnya budaya organisasi, rotasi, kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azmi, Yan, 2015. Pengertian Informasi. <http://yanazami.blogspot.com/2015/11/pengertian-informasi.html>. 3/11/2015
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hamalik, Oemar. 2011. *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan, Pendekatan Terpadu*. Jakarta :Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2012. *Manajemen Dasar: Pengertian dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi – Competency Based Human Resources Management*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia
- Mulyadi dan Johny, Setyawan, 2012. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*, Edisi Kedua, Cetakan Pertama, Penerbit Aditya Media, Yogyakarta.
- Nurfitriana, dkk., 2010. Teknologi informasi, sistem pengukuran kinerja, dan sistem penghargaan sebagai pemoderasi hubungan antara *total quality management* dengan kinerja manajerial. *Akuntabilitas*, Vol. 5, 2010.
- Poerwopoespito, F.X. Oerip. S dan T.A. Tatag Oetomo.2011. *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. Jakarta :Grasindo.
- Royen, Rum 2012. *Profesionalisme Aparatur Pemda Tobasa*. Jurnal. Medan: USU
- Seesar, Yolivia, Astrianiez, 2010. Perbandingan Implementasi *insourcing*, *Consourcing* dan *Outsourcing* Dalam Pengembangan Sistem Informasi. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Sutarman, 2014. Pengaruh TQM terhadap Kinerja Manajerial dengan sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan sebagai variabel moderating (studi empiris pada Hotel di Indonesia) Simposium Nasional Akuntansi VI Surabaya, 16-17 Oktober 2014).

Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tjokrowinoto, Muljarto. 2016. *Pembangunan, Dilema dan Tantangan*. Yogyakarta: Pustaka Belajar

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN

Lampiran 1.

KUESIONER PENELITIAN

Kepada:

Yth, Bapak/Ibu Pegawai Sekretariat Daerah
Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan
di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya penelitian dalam rangka penyusunan Tesis pada Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar yang berjudul “PENGARUH KOMPETENSI DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA MELALUI SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN”, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu sejenak untuk mengisi angket ini.

Jawaban Bapak/Ibu tidak mempengaruhi penilaian kinerja anda. Tidak ada jawaban yang benar atau salah dan sesuai dengan kode etik penelitian, maka semua data dijamin kerahasiaannya. Jangan berpikir terlalu rumit, saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan lebih leluasa sesuai dengan apa yang dirasakan dan dialami, bukan berdasarkan seharusnya.

Saya sangat menghargai atas segala partisipasi dan ketulusan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini dan saya sangat berterima kasih atas semua kerjasamanya.

Petunjuk Penelitian

1. Isilah identitas dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan
2. Isilah semua nomor dalam angket ini dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Berilah tanda checklist (√) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling dialami
4. Jawablah setiap bagian kuesioner sesuai dengan petunjuk pengisian yang ada

Hormat Saya,

Peneliti

ANDI NUR CALLA

2017.MM.2.0673

A. Identitas Responden

1. Nama : (bisa tidak diisi)
 2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita
 3. Pendidikan :
 3. Usia :
 4. Lama Bekerja :

B. Isilah jawaban berikut sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu alami dengan cara memberi tanda checklist(√) pada kolom yang tersedia. Adapun makna dari tanda tersebut adalah sebagai berikut:

- SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 RR = Ragu-Ragu
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Kompetensi (X ₁)						
1.	Pegawai mengetahui apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab dari bidang pekerjaan masing-masing.					
2.	Pegawai mengetahui bagaimana menggunakan semua peralatan yang mendukung dalam pekerjaan yang telah disediakan oleh organisasi					
3.	Pegawai mampu memanfaatkan peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan dengan baik sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.					
4.	Pegawai memiliki kemampuan dalam mengorganisir pekerjaan yang sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing					
5.	Pegawai mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan saat ini dan pengembangan karir kedepannya					
Profesionalisme (X ₂)						
1.	Pekerjaan yang pegawai tanggung jawab saat ini sangat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki					
2.	Di dalam penyelesaian pekerjaan, selalu					

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
	berkeinginan untuk meningkatkan kemampuan dan prestasi kerja.					
3.	Budaya organisasi di kantor dapat mempengaruhi kinerja para pegawai di dalam melakukan inovasi					
4.	Jabatan/ pangkat dapat mempengaruhi kebebasan dalam melakukan inovasi di dalam setiap pekerjaan					
5.	Dalam menjalankan tugas dan pekerjaan Pegawai memiliki integritas (selalu memegang teguh kode etik dan prinsip-prinsip moral yang ditetapkan)					
Semangat Kerja (Z)						
1.	Pegawai selalu berusaha untuk menjalin komunikasi dengan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan					
2.	Pegawai merasa nyaman dalam berkomunikasi dengan rekan kerja					
3.	Pegawai bisa menyelesaikan pekerjaan yang di delegasikan oleh atasan dengan baik					
4.	Pegawai selalu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menghadapi masalah kerja					
5.	Pegawai mengetahui secara teknis cara melaksanakan pekerjaan dengan tepat					
Kinerja (Y)						
1.	Pegawai mampu bekerjasama sebagai anggota kelompok					
2.	Pegawai memiliki kesadaran diri dalam melakukan pekerjaan					
3.	Pegawai sering menangani pekerjaan dengan volume yang banyak					
4.	Pegawai bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur					
5.	Pegawai mengetahui secara teknis cara melaksanakan pekerjaan dengan tepat					

“TERIMA KASIH”

Lampiran 2.

TABULASI HASIL KUESIONER PENELITIAN

A. VARIABEL KOMPETENSI (X₁)

NO. ITEM RESPONDEN	KOMPETENSI (X ₁)				
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1
1	2	5	5	5	4.3
2	4	5	5	5	4.8
3	5	4	5	5	4.8
4	4	5	3	5	4.3
5	4	5	5	4	4.5
6	4	5	4	5	4.5
7	4	5	5	3	4.3
8	3	4	5	4	4.0
9	3	5	5	2	3.8
10	3	4	5	4	4.0
11	3	5	5	5	4.5
12	3	5	5	5	4.5
13	3	4	3	5	3.8
14	4	5	5	5	4.8
15	5	4	5	5	4.8
16	4	5	3	5	4.3
17	4	5	5	4	4.5
18	4	5	5	4	4.5
19	5	5	5	5	5.0
20	4	3	4	5	4.0
21	3	2	5	5	3.8
22	4	5	4	2	3.8
23	5	5	5	5	5.0
24	5	2	5	5	4.3
25	5	5	5	5	5.0
26	5	5	5	4	4.8
27	5	4	5	5	4.8
28	3	5	4	5	4.3
29	2	4	5	5	4.0
30	4	5	4	3	4.0
31	2	4	3	2	2.8
32	4	2	4	5	3.8

NO. ITEM RESPONDEN	KOMPETENSI (X1)				
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1
33	5	4	5	5	4.8
34	5	5	5	2	4.3
35	5	5	5	5	5.0
36	4	5	5	5	4.8
37	5	2	5	4	4.0
38	4	5	3	5	4.3
39	5	5	2	4	4.0
40	4	5	4	5	4.5
41	5	2	5	2	3.5
42	4	5	4	5	4.5
43	5	5	5	5	5.0
44	5	4	4	5	4.5
45	5	5	2	5	4.3
46	4	4	4	5	4.3
47	5	5	5	3	4.5
48	4	4	4	2	3.5
49	5	2	5	5	4.3
50	4	2	5	5	4.0
51	5	5	5	5	5.0
52	4	2	5	5	4.0

B. VARIABEL PROFESIONALISME (X₂)

NO. ITEM RESPONDEN	PROFESIONALISME (X ₂)				
	X _{2.1}	X _{2.2}	X _{2.3}	X _{2.4}	X ₂
1	5	5	2	4	4.0
2	3	4	5	5	4.3
3	2	4	5	4	3.8
4	5	5	2	5	4.3
5	5	5	5	4	4.8
6	2	4	5	2	3.3
7	5	4	4	4	4.3
8	3	5	5	5	4.5
9	2	4	4	4	3.5
10	5	5	5	5	5.0
11	5	4	4	4	4.3
12	2	2	2	2	2.0
13	5	5	4	4	4.5
14	3	4	5	5	4.3
15	2	4	5	4	3.8
16	5	5	2	5	4.3
17	5	5	5	4	4.8
18	5	5	4	5	4.8
19	5	4	5	3	4.3
20	5	5	4	5	4.8
21	5	5	5	4	4.8
22	4	4	5	5	4.5
23	4	4	5	5	4.5
24	5	5	5	5	5.0
25	5	5	4	5	4.8
26	5	5	5	5	5.0
27	5	5	4	5	4.8
28	4	5	5	3	4.3
29	4	5	5	5	4.8
30	5	4	5	5	4.8
31	5	5	4	3	4.3
32	5	5	4	5	4.8
33	5	4	4	5	4.5
34	4	5	5	5	4.8
35	5	4	5	4	4.5
36	5	5	5	5	5.0
37	5	5	5	4	4.8
38	4	5	4	5	4.5
39	5	3	4	5	4.3
40	5	5	5	5	5.0

NO. ITEM RESPONDEN	PROFESIONALISME (X2)				
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
41	5	5	4	4	4.5
42	4	5	5	5	4.8
43	4	3	4	5	4.0
44	5	2	2	5	3.5
45	5	5	4	2	4.0
46	5	5	5	5	5.0
47	4	2	5	5	4.0
48	2	5	5	5	4.3
49	4	5	2	5	4.0
50	5	4	5	5	4.8
51	4	5	5	3	4.3
52	2	4	4	2	3.0

C. VARIABEL SEMANGAT KERJA (Z)

NO. ITEM RESPONDEN	SEMANGAT KERJA (Z)				
	Z1	Z2	Z3	Z4	Z
1	2	5	4	4	3.8
2	4	4	3	3	3.5
3	5	2	4	3	3.5
4	5	5	5	4	4.8
5	5	5	5	2	4.3
6	4	5	5	4	4.5
7	5	4	5	5	4.8
8	4	5	5	5	4.8
9	5	4	3	5	4.3
10	4	5	2	4	3.8
11	2	5	4	5	4.0
12	4	5	2	4	3.8
13	2	5	4	5	4.0
14	4	4	3	3	3.5
15	2	5	3	5	3.8
16	5	5	5	4	4.8
17	4	5	5	4	4.5
18	5	5	5	5	5.0
19	4	3	4	5	4.0
20	5	2	5	5	4.3
21	5	5	4	2	4.0
22	5	5	5	5	5.0
23	5	2	5	5	4.3
24	4	5	5	5	4.8
25	5	5	5	4	4.8
26	4	4	5	5	4.5
27	5	5	4	5	4.8
28	5	4	5	5	4.8
29	5	5	4	3	4.3
30	4	4	3	2	3.3
31	4	2	4	5	3.8
32	4	4	5	5	4.5
33	5	5	5	2	4.3
34	5	5	5	5	5.0
35	5	5	5	5	5.0
36	5	2	5	4	4.0
37	4	5	3	5	4.3
38	4	5	2	4	3.8
39	5	5	4	5	4.8
40	5	5	2	4	4.0

NO. ITEM RESPONDEN	SEMANGAT KERJA (Z)				
	Z1	Z2	Z3	Z4	Z
41	4	2	5	5	4.0
42	5	2	5	5	4.3
43	4	5	5	5	4.8
44	2	2	5	5	3.5
45	4	5	5	5	4.8
46	5	5	3	5	4.5
47	4	5	2	4	3.8
48	5	4	5	5	4.8
49	5	4	5	4	4.5
50	4	5	2	5	4.0
51	5	5	5	4	4.8
52	5	4	5	4	4.5

D. VARIABEL KINERJA (Y)

NO. ITEM RESPONDEN	KINERJA (Y)					
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
1	5	5	5	4	5	4.8
2	4	4	5	5	2	4.0
3	5	5	5	5	2	4.4
4	4	4	3	5	4	4.0
5	2	5	2	4	3	3.2
6	5	5	4	5	5	4.8
7	5	5	2	4	3	3.8
8	5	5	4	5	4	4.6
9	2	5	5	4	2	3.6
10	5	5	5	2	2	3.8
11	3	3	5	4	5	4.0
12	2	2	4	5	3	3.2
13	3	4	5	4	2	3.6
14	3	3	5	5	2	3.6
15	4	4	5	5	2	4.0
16	2	2	3	5	4	3.2
17	4	3	2	4	3	3.2
18	5	4	4	5	5	4.6
19	5	5	3	4	3	4.0
20	5	3	5	4	2	3.8
21	4	4	4	3	4	3.8
22	5	5	5	4	2	4.2
23	4	3	5	2	4	3.6
24	5	4	5	4	3	4.2
25	3	5	5	5	3	4.2
26	5	5	5	5	5	5.0
27	4	5	5	5	5	4.8
28	4	4	3	4	5	4.0
29	5	5	5	5	4	4.8
30	5	5	5	4	5	4.8
31	5	4	3	5	4	4.2
32	2	4	5	4	5	4.0
33	5	5	5	2	5	4.4
34	5	5	5	4	5	4.8
35	5	5	4	5	5	4.8
36	4	5	5	4	5	4.6
37	5	5	4	5	4	4.6
38	5	5	5	5	5	5.0
39	5	4	5	5	4	4.6
40	3	5	5	5	3	4.2

NO. ITEM RESPONDEN	KINERJA (Y)					
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
41	5	5	2	5	4	4.2
42	5	5	4	5	5	4.8
43	2	2	5	5	4	3.6
44	5	5	5	5	5	5.0
45	5	5	5	5	4	4.8
46	5	5	2	2	2	3.2
47	5	2	5	5	4	4.2
48	5	5	5	5	5	5.0
49	3	5	5	5	4	4.4
50	2	5	5	2	5	3.8
51	5	2	5	5	4	4.2
52	5	5	3	5	5	4.6

Lampiran 3.

UJI VALIDIAS DAN RELIABILITAS VARIABEL

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	52	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.673	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	4.7105	.644	.452	1.599
X1.2	4.2105	.982	.392	.547
X1.3	4.3158	1.141	.349	.579
X1.4	4.4737	1.283	.323	.639

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	52	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	4.3684	1.266	.531	.643
X2.2	4.0526	1.078	.552	.625
X2.3	4.2105	1.441	.373	.521
X2.4	4.3684	1.455	.449	.520

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	52	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.819	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z1	4.1053	1.367	.544	.698
Z2	4.1842	1.965	.508	.610
Z3	4.0263	1.053	.479	.537
Z4	4.3684	1.050	.638	.774

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	52	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	4.3684	1.266	.531	.643
Y2	4.0526	1.078	.545	.625
Y3	4.2105	1.441	.478	.521
Y4	4.3684	1.455	.449	.520
Y5	4.0263	.783	.638	.527

Lampiran 4.

DESKRIPSI FREKUENSI VARIABEL PENELITIAN

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	52	2.00	5.00	4.1154	.87792
X1.2	52	2.00	5.00	4.2692	1.08674
X1.3	52	2.00	5.00	4.4808	.82819
X1.4	52	2.00	5.00	4.3846	1.03192
X1	52	2.80	5.00	4.3365	.46147
X2.1	52	2.00	5.00	4.2692	1.06854
X2.2	52	2.00	5.00	4.4423	.82637
X2.3	52	2.00	5.00	4.3269	.96449
X2.4	52	2.00	5.00	4.3654	.92945
X2	52	2.00	5.00	4.3788	.57132
Z1	52	2.00	5.00	4.3269	.90144
Z2	52	2.00	5.00	4.2885	1.09072
Z3	52	2.00	5.00	4.1923	1.06713
Z4	52	2.00	5.00	4.3269	.92294
Z	52	3.30	5.00	4.3115	.47513
Y1	52	2.00	5.00	4.1923	1.10327
Y2	52	2.00	5.00	4.3077	1.00075
Y3	52	2.00	5.00	4.3269	1.02366
Y4	52	2.00	5.00	4.3654	.92945
Y5	52	2.00	5.00	3.8269	1.13278
Y	52	3.20	5.00	4.2038	.53796
Valid N (listwise)	52				

Frequency Table

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	5.8	5.8	5.8
3.00	8	15.4	15.4	21.2
4.00	21	40.4	40.4	61.5
5.00	20	38.5	38.5	100.0
Total	52	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	15.4	15.4	15.4
	3.00	1	1.9	1.9	17.3
	4.00	12	23.1	23.1	40.4
	5.00	31	59.6	59.6	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.8	3.8	3.8
	3.00	5	9.6	9.6	13.5
	4.00	11	21.2	21.2	34.6
	5.00	34	65.4	65.4	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	11.5	11.5	11.5
	3.00	3	5.8	5.8	17.3
	4.00	8	15.4	15.4	32.7
	5.00	35	67.3	67.3	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.80	1	1.9	1.9	1.9
	3.50	2	3.8	3.8	5.8
	3.80	5	9.6	9.6	15.4
	4.00	9	17.3	17.3	32.7
	4.30	11	21.2	21.2	53.8
	4.50	10	19.2	19.2	73.1
	4.80	8	15.4	15.4	88.5
	5.00	6	11.5	11.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	13.5	13.5	13.5
	3.00	3	5.8	5.8	19.2
	4.00	11	21.2	21.2	40.4
	5.00	31	59.6	59.6	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.8	5.8	5.8
	3.00	2	3.8	3.8	9.6
	4.00	16	30.8	30.8	40.4
	5.00	31	59.6	59.6	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	11.5	11.5	11.5
	4.00	17	32.7	32.7	44.2
	5.00	29	55.8	55.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	7.7	7.7	7.7
	3.00	4	7.7	7.7	15.4
	4.00	13	25.0	25.0	40.4
	5.00	31	59.6	59.6	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.9	1.9	1.9
	3.00	1	1.9	1.9	3.8
	3.30	1	1.9	1.9	5.8
	3.50	2	3.8	3.8	9.6
	3.80	2	3.8	3.8	13.5
	4.00	5	9.6	9.6	23.1
	4.30	12	23.1	23.1	46.2
	4.50	8	15.4	15.4	61.5
	4.80	14	26.9	26.9	88.5
	5.00	6	11.5	11.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Z1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	9.6	9.6	9.6
	4.00	20	38.5	38.5	48.1
	5.00	27	51.9	51.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Z2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	15.4	15.4	15.4
	3.00	1	1.9	1.9	17.3
	4.00	11	21.2	21.2	38.5
	5.00	32	61.5	61.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Z3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	11.5	11.5	11.5
	3.00	7	13.5	13.5	25.0
	4.00	10	19.2	19.2	44.2
	5.00	29	55.8	55.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Z4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	7.7	7.7	7.7
	3.00	4	7.7	7.7	15.4
	4.00	15	28.8	28.8	44.2
	5.00	29	55.8	55.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Z

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.30	1	1.9	1.9	1.9
	3.50	4	7.7	7.7	9.6
	3.80	7	13.5	13.5	23.1
	4.00	8	15.4	15.4	38.5
	4.30	8	15.4	15.4	53.8
	4.50	7	13.5	13.5	67.3
	4.80	13	25.0	25.0	92.3
	5.00	4	7.7	7.7	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	13.5	13.5	13.5
	3.00	6	11.5	11.5	25.0
	4.00	9	17.3	17.3	42.3
	5.00	30	57.7	57.7	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	9.6	9.6	9.6
	3.00	5	9.6	9.6	19.2
	4.00	11	21.2	21.2	40.4
	5.00	31	59.6	59.6	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	9.6	9.6	9.6
	3.00	6	11.5	11.5	21.2
	4.00	8	15.4	15.4	36.5
	5.00	33	63.5	63.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	9.6	9.6	9.6
	3.00	1	1.9	1.9	11.5
	4.00	16	30.8	30.8	42.3
	5.00	30	57.7	57.7	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	19.2	19.2	19.2
	3.00	8	15.4	15.4	34.6
	4.00	15	28.8	28.8	63.5
	5.00	19	36.5	36.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.20	5	9.6	9.6	9.6
	3.60	5	9.6	9.6	19.2
	3.80	5	9.6	9.6	28.8
	4.00	7	13.5	13.5	42.3
	4.20	8	15.4	15.4	57.7
	4.40	3	5.8	5.8	63.5
	4.60	6	11.5	11.5	75.0
	4.80	9	17.3	17.3	92.3
	5.00	4	7.7	7.7	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Lampiran 5.

ANALISIS JALUR (*PATH ANALYSIS*)

Persamaan Substruktur Pertama

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Z	4.2217	.47667	52
X1	4.3239	.42332	52
X2	4.1978	.45500	52

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Z

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.572 ^a	.327	.320	.27447	1.861

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.646	2	3.323	14.765	.000 ^a
	Residual	20.030	49	.225		
	Total	26.677	51			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.489	.717		4.259	.000		
	X1	.153	.118	.309	4.950	.000	.903	1.107
	X2	.224	.110	.394	6.313	.000	.903	1.107

a. Dependent Variable: Z

Persamaan Substruktur Kedua

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	4.1870	.47791	52
X1	4.3239	.42332	52
X2	4.1978	.45500	52
Z	4.2217	.47667	52

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z, X1, X2 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.841 ^a	.707	.702	.12647	2.027

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

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.050	3	2.350	10.479	.000 ^a
	Residual	19.734	48	.224		
	Total	26.784	51			

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

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VF
1	(Constant)	1.847	.107		17.433	.000		
	X1	.118	.015	.343	7.818	.000	.801	1.249
	X2	.083	.018	.211	4.632	.000	.747	1.338
	Z	.345	.033	.499	10.412	.000	.674	1.486

a. Dependent Variable: Y