

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN
KERJA, DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT MINASATENE
KABUPATEN PANGKEP**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**MUHAMMAD AMIR
2017.MM.2.0675**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2020**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN
KERJA, DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT MINASATENE
KABUPATEN PANGKEP**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**MUHAMMAD AMIR
2017.MM.2.0675**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2020**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA,
DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT MINASATENE
KABUPATEN PANGKEP**

Oleh:

MUHAMMAD AMIR

Telah dipertahankan di depan Penguji
Pada tanggal 16 Februari 2020
Dinyatakan telah memenuhi syarat


Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,


Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M

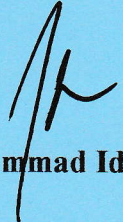

Dr. H. Muh. Said, M.M

Mengetahui :

School Of Business
Direktur PPS
STIE Nobel Indonesia,

Ketua Program Studi
Magister Manajemen,


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


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

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik 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 didalam 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 (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, Februari 2020



MUHAMMAD AMIR
NIM: 2017.MM.2.0675

HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS :

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT MINASATENE KABUPATEN PANGKEP

Nama Mahasiswa : Muhammad Amir
NIM : 2017.MM.2.0675
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M
Anggota : Dr. H. Muh. Said, M.M

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Prof. Dr. Nurdin Brasit, S.E., M.Si
Dosen Penguji 2 : Dr. Ahmad Firman, S.E., M.Si

Tanggal Ujian : 16 Februari 2020
SK Penguji Nomor : 253/SK/PPS/STIE-NI/IX/2019

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur dihanturkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan limpahan berkah, rahmat dan karunia-Nya sehingga Tesis dengan judul “*Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Minasatene Kabupaten Pangkep*” dapat diselesaikan. Tesis ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini banyak kekurangan-kekurangan dalam penulisan dan pembahasannya juga menyadari bahwa penulisan ini tidak akan tersusun tanpa bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini Penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M. selaku Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. Dr. Maryadi, S.E., M.M. selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. Dr. H Mashur Razak, S.E., M.M. selaku Ketua Komisi Pembimbing dan Dr. H. Muh. Said, M.M. selaku anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia membimbing, menyumbangkan masukan dan saran serta kritikan untuk kesempurnaan tesis ini.

5. Prof. Dr. Nurdin Brasit, S.E., M.Si. selaku Penguji 1 dan Dr. Ahmad Firman, S.E., M.Si selaku anggota Komisi Penguji 2 yang telah memberikan masukan dan saran serta kritikan untuk kesempurnaan tesis ini.
6. Keluarga yang tercinta yang senantiasa memberikan dukungan do'a, nasehat, dan motivasi yang diberikan selama kuliah sampai penulisan tesis ini sehingga dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.
7. Bapak/Ibu Dosen, serta staf Program Pascasarjana Program Studi Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar, atas bantuan yang telah di berikan selama ini, kiranya akan menjadi bekal hidup dalam mengabdikan ilmu saya dikemudian hari.
8. Teman sejawat mahasiswa prodi Magister Manajemen PPs STIE Nobel Indonesia Makassar atas bantuan dan kerja samanya selama ini. Dan semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, semoga senantiasa mendapatkan kebaikan dari-Nya atas bantuan yang diberikan hingga tesis ini terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari atas segala keterbatasan, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tesis ini dengan harapan, semoga tesis ini bermanfaat bagi pengambilan kebijakan di bidang manajemen dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi penelitian selanjutnya. Amin.

Makassar, Februari 2020

Penulis,

MUHAMMAD AMIR

ABSTRAK

Muhammad Amir. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Minasatene Kabupaten Pangkep, dibimbing oleh Mashur Razak dan Muh. Said.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Minasatene Kabupaten Pangkep (2) faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian dilakukan di Kantor Camat Minasatene Kabupaten Pangkep pada bulan Desember 2019 hingga Januari 2020. Populasi dalam penelitian yaitu semua pegawai Kantor Camat Minasatene Kabupaten Pangkep dan sampel penelitian yaitu sejumlah 43 orang pegawai. Analisis data menggunakan model regresi linear berganda. Pengujian Hipotesis dilakukan melalui uji t untuk membuktikan adanya pengaruh secara parsial dan uji F untuk membuktikan adanya pengaruh secara simultan.

Hasil analisis statistik menyimpulkan bahwa (1) komitmen organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja berpengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Minasatene Kabupaten Pangkep. Ketepatan model penelitian melalui nilai R Square menunjukkan nilai R Square sebesar 83% (2) Komitmen Organisasi adalah variable yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Komitmen organisasi, disiplin kerja, semangat kerja dan kinerja pegawai



ABSTRACT

Muhammad Amir. 2020. *The Effect of Organizational Commitment, Work Discipline, and Work Spirit toward Employee Performance at the Minasatene Sub-District Office in Pangkep Regency, supervised by Mashur Razak and Muh. Said.*

This study aims to determine (1) the effect of organizational commitment, work discipline and work morale partially and simultaneously on employee performance at the Minasatene Sub-District Office, Pangkep Regency (2) the most dominant factor influencing performance.

The research was conducted at the Office of the Minasatene District Head of Pangkep Regency from December 2019 to January 2020. The population in the study were all employees of the Minasatene Sub-district Office in Pangkep Regency and the research sample was 43 employees. Data analysis using multiple linear regression models. Hypothesis testing is done through the t test to prove the effect partially and the F test to prove the effect simultaneously.

The results of statistical analysis concluded that (1) organizational commitment, work discipline and morale had a significant effect partially and simultaneously on the performance of employees at the Minasatene Sub-District Office, Pangkep Regency. The accuracy of the research model through the value of R Square shows that the value of R Square is 83% (2) Organizational Commitment is the most dominant variable affecting employee performance.

Keywords: *Organizational commitment, work discipline, morale and employee performance*



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN TESIS	ii
HALAMAN IDENTITAS	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	8
2.2. Komitmen Organisasi	9

	Halaman
2.2.1. Komitmen Organisasi.....	9
2.2.2. Teori Komitmen Organisasi.....	10
2.2.3. Faktor-faktor Komitmen Organisasi	11
2.3. Disiplin Kerja	13
2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja	13
2.3.2. Jenis-jenis Disiplin Kerja.....	14
2.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	15
2.3.4. Sifat-sifat Disiplin Kerja.....	17
2.3.5. Indikator Disiplin Kerja.....	18
2.4. Semangat Kerja.....	21
2.4.1. Pengertian Semangat Kerja.....	21
2.4.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja	25
2.4.3. Ciri-ciri Semangat Kerja Tinggi	27
2.4.4. Dimensi Semangat Kerja	29
2.4.5. Indikator-indikator Semangat Kerja.....	30
2.5. Kinerja Pegawai.....	31
2.5.1. Pengertian Kinerja Pegawai	31
2.5.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Penilaian Kinerja Pegawai	33
2.5.3. Tujuan dan Manfaat penilaian Kinerja Pegawai.....	34
2.5.4. Dimensi Kerja	34

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual.....	36
3.2. Hipotesis.....	39

3.3. Definisi Operasional Variabel	40
--	----

BAB IV METODE PENELITIAN

4.1. Desain Penelitian	43
4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	43
4.3. Populasi dan Sampel	44
4.4. Metode Pengumpulan Data	44
4.5. Instrumen Penelitian	46
4.6. Teknik Analisis Data.....	48

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian.....	52
5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	52
5.1.2. Karakteristik Responden.....	58
5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian	61
5.1.4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	68
5.1.5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	70
5.1.6. Uji Asumsi Klasik	72
5.1.7. Pengujian Hipotesis.....	75
5.2. Pembahasan Hasil Penelitian.....	83

BAB VI SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan	92
6.2 Keterbatasan Penelitian.....	93
6.3 Saran	93

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 5.1. Sebaran responden menurut jenis kelamin.....	59
Tabel 5.2. Sebaran responden menurut kelompok umur	59
Tabel 5.3. Sebaran responden menurut masa kerja.....	60
Tabel 5.4. Distribusi frekuensi item-item variabel komitmen organisasi	61
Tabel 5.5. Distribusi Frekuensi item-item variabel disiplin kerja	63
Tabel 5.6. Distribusi frekuensi item-item variabel semangat kerja	64
Tabel 5.7. Distribusi frekuensi item-item variabel kinerja.....	66
Tabel 5.8. Hasil Uji Item Variabel.....	68
Tabel 5.9. Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel.....	69
Tabel 5.10. Hasil perhitungan regresi	70
Tabel 5.11. Hasil uji multikolinearitas	72
Tabel 5.12. Hasil uji autokorelasi	74
Tabel 5.13. Hasil uji t.....	76
Tabel 5.14. Hasil uji F.....	80
Tabel 5.15. Hasil uji beta.....	82
Tabel 5.16. Hasil uji determinasi	82

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian	39
Gambar 5.1. Grafik scatter plot	73
Gambar 5.2. Uji normalitas.....	75

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian
2. Tabulasi Data Kuesioner Penelitian
3. Tabel Frekuensi Penelitian
4. Uji Validitas dan Reliabilitas
5. Analisis Regresi
6. Surat Keterangan Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dunia berada pada segmen global yang menjadi perhatian penting bagi semua negara terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Kehadiran sumber daya manusia dalam organisasi sebagai peran utama dalam menjalankan roda organisasi bahkan dukungan sarana dan prasarana yang canggih pun tidak mampu menyamai peran dari sumber daya manusia itu sendiri. Oleh karena itu menjadi sebuah hal utama bagi organisasi untuk senantiasa memperhatikan dan mengavaluasi kehadiran dari sumber daya manusia khususnya yang berkaitan erat dengan kinerja yang dihasilkan.

Kehadiran sebuah organisasi tentu memiliki sebuah tujuan yang hendak dicapai bersama. Visi dan Misi dari pimpinan dapat dikatakan sebagai wujud dari tujuan organisasi tersebut demikian juga tujuan organisasi sektor publik. Seperti diketahui bersama bahwa organisasi sektor publik hadir sebagai ruang pelayanan publik artinya sebagai alat dalam memenuhi kebutuhan masyarakat di daerahnya. Demikian juga pada lokasi penelitian ini yaitu pada kantor Camat yang tujuan utamanya adalah memberikan pelayanan pada masyarakat disekitarnya.

Atas dasar tersebut, kemampuan sumber daya manusia menjadi sebuah perhatian utama pemerintah agar tercapai pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Pegawai di kantor camat dianggap sebagai sentra pelayanan bagi masyarakat oleh karenanya dalam menghadapi era yang semakin canggih saat ini, seorang pegawai tidak hanya dituntut untuk memiliki pengetahuan saja tapi juga

keterampilan yang memadai serta memiliki sikap/etika dalam memberikan pelayanan.

Kepuasan masyarakat atas pelayanan yang diterima menjadi salah satu wujud keberhasilan organisasi sehingga menjadi penting bagi sumber daya didalamnya untuk senantiasa memperhatikan tiga aspek tersebut dalam dirinya. Untuk mencapai keberhasilan tersebut tentu seorang pegawai hendaknya menanamkan dalam dirinya sikap komitmen terhadap tujuan organisasi dan komitmen terhadap tugas yang diberikan agar diselesaikan dengan sebaik-baiknya. Tentu bukan hanya sikap komitmen pegawai yang dibutuhkan oleh organisasi tapi juga disiplin kerja dan semangat dalam bekerja.

Komitmen kerja seorang pegawai tentu bukanlah hal yang sulit untuk didapatkan asalkan mendapatkan dukungan dari atasannya. Sikap komitmen kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh banyak hal baik yang berasal dari dalam diri pegawai tersebut atau faktor internal melainkan juga faktor yang berasal dari luar diri seorang pegawai. Seorang yang memiliki komitmen untuk maju dan memajukan organisasi tentu tidak hanya tinggal diam terhadap kedinamisan perubahan yang ada. Seorang pegawai yang berkomitmen untuk maju tentu akan senantiasa meng-upgrade kemampuan yang dimilikinya baik dari sisi pengetahuan, keterampilan dan juga sikap.

Fenomena yang terjadi saat ini khususnya di lokasi penelitian adalah kurangnya rasa ingin maju seorang pegawai terhadap perubahan teknologi, padahal saat ini pelayanan hampir 100% menerapkan basis on-line atau berbasis teknologi. Oleh karenanya seorang pegawai harus mampu dan mau untuk senantiasa

memperdalam pengetahuan dan keterampilannya dalam menguasai teknologi. Kemauan tersebut tentu salah satu wujud dari sikap komitmen seorang pegawai terhadap tercapainya tujuan organisasi dan memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat.

Komitmen organisasi merupakan sebuah bentuk keinginan kuat dari diri pegawai untuk tetap berada dan bekerja dan menjadi bagian dari organisasi meskipun beberapa diantara pegawai di lokasi penelitian masih berstatus tenaga kontrak. Paling tidak para pegawai tersebut bercita-cita dan berharap suatu saat akan terangkat untuk menjadi Aparatur Sipil Negara sehingga perlu untuk senantiasa berkomitmen dalam mencapai tujuan organisasi. Sebagaimana temuan Nurandini dan Eisha (2014) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Perumnas Jakarta. Hasil tersebut salah satu bukti bahwa betapa perlunya seorang pegawai menanamkan sikap komitmen dalam dirinya untuk tujuan dan kemajuan organisasi.

Selain komitmen kerja, faktor lain yang dianggap mempengaruhi kinerja adalah sikap disiplin seorang pegawai. Disiplin kerja merupakan sebuah bentuk pengendalian diri pegawai dalam menjalankan peraturan-peraturan organisasi. Kedisiplinan seorang pegawai memiliki peran penting untuk kemajuan organisasi disamping kualitas dan kemampuan sumber daya manusia itu sendiri. Sebab dedikasi yang baik akan nampak dari tingkat kedisiplinan pegawai tersebut.

Saat ini, kantor kecamatan telah menerapkan absensi menggunakan *finger print* yang berfungsi sebagai salah satu alat ukur untuk melihat tingkat kedisiplinan dari seorang pegawai dalam sisi kehadiran. Kehadiran dari pegawai tentu menjadi

salah satu tolak ukur kinerja karena disiplin merupakan sebuah prosedur yang mengoreksi bawahan erhadap pelanggaran peraturan atau prosedur yang ditetapkan oleh organisasi. Seperti hasil penelitian Syarkani (2017) yang menemukan bahwa 56,5% disiplin kerja seorang pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut. Salah satu tolak ukurnya adalah kehadiran dan ketepatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Faktor lain yang dianggap memberikan pengaruh terhadap kinerja adalah semangat kerja. Semangat kerja merupakan faktor yang berasal dari sisi internal pegawai artinya dipengaruhi oleh niat dalam diri seorang pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan. Semangat kerja merupakan salah satu tolak ukur untuk melihat kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Semangat kerja merupakan bentuk pelaksanaan tugas atas pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Pegawai pada Lokasi penelitian harus senantiasa menanamkan dalam dirinya seikap semangat dalam bekerja, sebab saat ini, pimpinan juga telah menerapkan prinsip *reward and punishment* terhadap hasil kerja pegawainya. Salah satu bentuk dari penerapan prinsip tersebut adalah memberikan hadiah liburan kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Oleh karena itu prinsip tersebut tentu diharapkan dapat mampu meningkatkan rasa semangat kerja dalam diri setiap pegawai. Semangat kerja berdasarkan temuan Syahropu dan Kasmiruddin (2010) berpengaruh 73,8% terhadap kinerja pegawai. Dengan hasil yang besar tersebut tentu dapat disimpulkan bahwa semangat kerja seorang pegawai memberikan peran besar terhadap keberhasilan organisasi.

Beberapa fenomena actual empiric yang menjadi latar belakang penelitian ini antara lain kompetensi pegawai yang masih belum optimal. Hal ini terlihat pada kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas rutinitas yang masih jauh dari kesempurnaan pekerjaan. Factor disiplin kerja juga menjadi hal yang sangat krusial yang terlihat pada masih kurangnya kesadaran pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan dengan tepat waktu. Salah satu bentuk ketidak disiplin seorang pegawai yang saat ini banyak ditemukan di lokasi penelitian adalah ketepatan waktu dan kehadiran yang terkadang sangat sulit untuk dihilangkan padahal kejadian tersebut sangat berdampak pada kinerja pegawai. Hal ini senada dengan Rivai (2015) bahwa penerapan kerja yang tidak disiplin akan mengakibatkan kerugian dalam organisasi. Factor semangat kerja juga menjadi bagian yang tak terpisahkan dari peningkatan kinerja pegawai dilingkup Kecamatan Minasatene Kabupaten Pangkep.

Atas dasar latar belakang yang telah di uraikan, maka judul penelitian ini yaitu “ **Pengaruh Komitmen organisasi, Disiplin kerja dan Semangat kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Minasatene Kabupaten Pangkep**”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Minasatene Kabupaten Pangkep?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Minasatene Kabupaten Pangkep?

3. Apakah terdapat pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Minasatene Kabupaten Pangkep?
4. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja, dan semangat kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Minasatene Kabupaten Pangkep?
5. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Minasatene Kabupaten Pangkep?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah di uraikan, maka tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Minasatene Kabupaten Pangkep.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Minasatene Kabupaten Pangkep.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Minasatene Kabupaten Pangkep.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja, dan semangat kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Minasatene Kabupaten Pangkep.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Minasatene Kabupaten Pangkep.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini mencakup berbagai macam manfaat yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan memberi kontribusi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan secara umum, khususnya manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan masalah disiplin kerja, semangat kerja, kompetensi dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis di tujukan bagi instansi terkait, yaitu Kantor Camat, Kecamatan Minasatene Kabupaten Pangkep supaya dapat dijadikan sebagai bahan masukan instansi.

3. Manfaat Kebijakan

Gambaran penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kebijakan apa yang harus dilakukan oleh instansi Kantor Camat, Kecamatan Minasatene Kabupaten Pangkep.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian dengan menggunakan tiga variabel yaitu komitmen organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja tentu bukanlah hal yang baru dalam bidang sumber daya manusia. Namun penulis menganggap penting untuk kembali mengangkat variabel tersebut dalam penelitian ini guna melihat kinerja pegawai di lokasi penelitian yaitu pada Kantor Camat Minasatene Kabupaten Pangkep. Berikut ini adalah hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan :

Sudiro, (2014) dengan judul “Pengaruh Komitmen Keorganisasian dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Edukatif/Dosen (Studi di Universitas Brawijaya Malang)” . Penelitian ini melihat komitmen kerja dan kepuasan kerja hubungannya terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja dosen sedangkan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen. Sedangkan pengujian secara parsial menunjukkan pengaruh antara kedua variabel X terhadap variabel Y.

Penelitian oleh Kartawan, Ade dan Ros Rosiah tahun 2016 dengan judul “Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Dr Soekardjo Kota Tasikmalaya” . Sebanyak 280 pegawai di rumah sakit. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompensasi berada pada kategori baik. Selain itu hasil uji statistic ditemukan bahwa baik secara parsial maupun simultan disiplin kerja,

komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai rumah sakit.

2.2. Komitmen Organisasi

2.2.1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sebuah usaha keras dari seorang pegawai untuk bekerja sesuai dengan keinginan dan tujuan organisasi serta keyakinan untuk menerima tujuan dan nilai yang diterapkan oleh organisasi. Komitmen organisasi menurut Robbin dan Judge (2008) adalah sebuah keadaan dimana seorang pegawai memihak kepada tujuan organisasi dan memiliki keinginan untuk mempertahankan kelangsungan hidup dari organisasi tersebut.

Senada dengan Luthans (2008) yang berpendapat bahwa komitmen organisasi didasarkan pada tiga hal yaitu (1) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, (2) kesediaan untuk menjaga nama baik organisasi, (3) keyakinan untuk senantiasa menerima nilai-nilai yang diterapkan oleh organisasi. Sedangkan menurut Alwi (2011) Komitmen Organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan.

Komitmen Organisasi merupakan sebuah pengikat antara individu dengan suatu organisasi. Griffin (2015) menyatakan Komitmen Organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauhmana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya.

Berdasarkan pemaparan pengertian komitmen organisasi di atas dapat penulis simpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sikap bersedianya seorang pegawai

untuk senantiasa berkerja sesuai dengan tujuan dan nilai yang diterapkan oleh organisasi dan memiliki keinginan untuk memajukan serta menjaga kelangsungan hidup organisasi.

Menurut Katner (dalam Sopiah,2008) ada tiga bentuk komitmen organisasi yaitu, 1) komitmen berkesinambungan yang merupakan bentuk dedikasi seorang pegawai untuk menjaga kelangsungan hidup organisasi dan rela berkorban pada organisasi, 2) komitmen terpadu merupakan komitmen anggota untuk senantiasa menjaga hubungan sosialnya dengan anggota lainnya dalam organisasi guna menjaga norma-norma dan aturan yang dianut dalam organisasi dan 3) komitmen terkontrol adalah bentuk perilaku yang memberikan arahan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi dan memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkan.

2.2.2. Teori Komitmen Organisasi

Sopiah (2013) berpendapat bahwa terdapat tiga tanda komitmen organisasi ditandai dengan (1) Kepercayaan menerima nilai-nilai organisasi dan bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi, (2) mendahulukan tercapainya tujuan organisasi dan (3) berkeinginan untuk mempertahankan kedudukannya dalam anggota organisasi.

Menurut Mayer, Allen dan Smith dalam Sopiah (2013) ada tiga komponen komitmen organisasi yaitu :

- (1) *Affective Commitmen*, atau komitmen afektif jika seorang pegawai memiliki keinginan untuk senantiasa menjadi bagian organisasi.
- (2) *Continnance Commitmen*, Keinginan bertahan karena membutuhkan adanya gaji atau imbalan atas pekerjaan yang dilakukan selain itu pegawai juga mengharapkan imbalan lainnya dan mencari keuntungan.

(3) *Normative Commitmen*, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan-karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Terdapat lima cara untuk membangun loyalitas dan komitmen menurut David Dreen dalam Alwi (2011) yaitu 1) adanya tujuan yang jelas dibarengi komitmen untuk melaksanakannya, 2) adanya komunikasi yang jelas, konstan dan visioner, 3) adanya kepercayaan kepada pegawai, 4) adanya pembagian keuntungan.

2.2.3. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi

Luthans (2011) menjabarkan faktor penentu komitmen organisasi adalah umur, masa kerja dan pembagian kerja serta kedudukan kontrol internal dan eksternal. Terdapat tiga komponen komitmen organisasi menurut Luthans, yaitu :

- a. Komponen *afektif* berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi. Pekerja dengan komitmen efektif kuat akan selalu melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya karena ingin berbuat lebih banyak lagi di organisasi.
- b. Komponen *normatif* merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi. Pekerja dengan komitmen normatif yang tinggi, memiliki perasaan membela organisasi meskipun ada tekanan sosial, mereka merasa perlu untuk mempertahankan organisasi.
- c. Komponen *continuance* adalah perasaan sadar seorang pegawai terhadap kerugian yang akan timbul jika meninggalkan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen untuk tetap bertahan dalam organisasi akan senantiasa

menjaga komitmen dirinya dalam bekerja sebab akan ada konsekuensi yang dihadapi jika ia meninggalkan organisasi.

David dalam Sopiah (2013) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi yaitu :

- (1) Faktor personal, misalnya : usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dan lain-lain.
- (2) Karakteristik pekerjaan, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi kepada karyawan.
- (3) Pengalaman kerja, karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Beberapa penelitian sebelumnya memberikan gambaran bagaimana komitmen organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian oleh Nurandini dan Eisha (2014) yang melihat pengaruh komitmen organisasi pegawai Perumnas Jakarta terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya penelitian Sutanto dan Athalia (2015) yang melihat komitmen organisasi menggunakan karakteristik individual terhadap kinerja karyawan. Karakteristik individual dalam hal ini adalah statut perkawinan, jenis kelamin, usia dan pengalaman kerja. Hasilnya didapatkan bahwa status perkawinan memberikan pengaruh pada kinerja karyawan dibandingkan ketiga karakteristik individual lainnya.

Penelitian oleh Yohanes dan Sukoco (2019) yang melihat kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Lubuklinggau salah satunya adalah menggunakan komitmen kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai disamping variabel kompetensi dan motivasi kerja yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.3. Disiplin Kerja

2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari bahasa Inggris "*dicipline*" yang artinya pengikut atau penganut. Berdasarkan etimologi tersebut Disiplin adalah sebuah sikap yang menghendaki seorang pegawai untuk senantiasa patuh dan menerapkan aturan organisasi untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Singodimedjo (Sutrisno, 2011) disiplin merupakan wujud kerelaan untuk menerima aturan yang berlaku serta bersedia menaati aturan tersebut. Sedangkan menurut Moenir (Tohardi, 2012) Disiplin kerja adalah bentuk sikap taat terhadap aturan yang berlaku.

Disiplin kerja merupakan sebuah sikap dalam menjalankan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan sebuah prestasi dan berdampak pada kinerja. Disiplin adalah sebuah sikap dan perilaku seseorang yang bekerja sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada dan bersikap dan bertingkah laku sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun tidak.

Sikap disiplin seorang pegawai nampak pada kesediaan dan kesadarannya dalam menaati perintah organisasi, atasan dan tugas yang diberikan. Oleh karenanya

disiplin merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap organisasi terhadap sikap pegawainya dalam bekerja guna meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja juga dianggap dapat memberikan kelancaran, keamanan dan keselamatan daalm bekerja sehingga mampu menimbulkan rasa senang bagi pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan.

2.3.2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Terry (dalam Winardi, 2014), disiplin kerja timbul dalam diri sendiri dan karena adanya perintah. terdapat dua hal yang dapat menimbulkan disiplin, yaitu:

- a. Disiplin yang ditimbulkan dari diri sendiri (*self imposed discipline*) artinya sebuah bentuk kerelaan dan kesadaran dari dalam diri setiap individu tanpa ada paksaan. Sikap disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa menjadi bagian organisasi yang secara sadar tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi peraturan yang berlaku.
- b. Disiplin berdasarkan perintah (*command discipline*) artinya sikap yang timbul dan tumbuh disebabkan karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini tumbuh bukan dengan perasaan yang ikhlas akan tetapi timbul karena adanya paksaan atau ancaman yang lain.

Sedangkan menurut Rivai (2004), ada empat perspektif yang berkaitan dengan timbulnya rasa disiplin yaitu:

1. Disiplin retribute yaitu berusaha menghukumm orang yang berbuat salah
2. disiplin korektif yaitu membantu mengoreksi perilaku yang tidak tepat

3. perspektif hak-hak individu yaitu berusaha melindungi hak individu dalam tindakan yang disipliner
4. perspektif utilitarian yaitu fokus pada bagaimana konsekuensi yang didatangkan dari penggunaan disiplin serta dampak positif dan negatifnya.

2.3.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Penerapan disiplin kerja menurut Permatasari (2015) ada empat hal yaitu: 1) memastikan bahwa pegawai berperilaku konsisten sesuai dengan aturan yang ditetapkan organisasi, 2) menumbuhkan rasa ormat dan saling percaya antara atasan dan bawahan, 3) pada tindakan disipliner dapat membantu karyawan untuk lebih produktif dan memberikan keuntungan jangka panjang dan 4) tindakan disipliner yang efektif dapat menimbulkan rasa ingin berprestasi dalam diri pegawai.

Disiplin yang baik adalah disiplin terhadap diri sendiri. Bagi pekerja adalah sebuah keharusan untuk senantiasa melakukan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya dan menaati aturan yang diberlakukan oleh organisasi. Selain aturan organisasi seorang pekerja juga harus senantiasa mematuhi aturan atasannya sebab diasumsikan bahwa pemimpin memiliki pengaruh langsung terhadap pegawainya. Karena itu, untuk mencapai disiplin kerja yang baik dan sesuai aturan, pemimpin juga hendaknya dapat memberi contoh disiplin kerja kepada karyawannya. Banyak hal yang mempengaruhi disiplin kerja seorang pegawai, seperti menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2011) antara lain :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk jaminan balas jasa. pegawai mematuhi peraturan yang berlaku jika mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan kinerja yang mereka berikan bagi perusahaan.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

pemimpin memberikan pengaruh besar dalam organisasi, sebabnya sikap disiplin pegawai juga merupakan turunan dari sikap disiplin seorang pimpinan.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Peraturan dalam organisasi dianggap sebagai pemberi ruang dan dampak bagi pegawai untuk melakukan tindakan disiplin sehingga membutuhkan aturan yang jelas dalam penerapannya.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Tindakan tegas seorang pimpinan dalam menegakkan disiplin kerja organisasi akan membawa dampak terhadap bawahannya, jika pemimpin berani dalam mengambil tindakan atas ketidadisiplinan, maka pegawai tentu akan dengan mudah untuk menaati aturan yang berlaku dalam organisasi.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan, tentu membutuhkan sebuah pengawasan yang ketat sebab pekerjaan tentu diharapkn berjalan sesuai dengan aturan yang berlaku.

f. Ada tidaknya perhatian kepada pada pegawai

Seorang Pegawai tentu mengharapkan perhatian dari atasannya dalam bekerja. Besar kecilnya perhatian tentu berdampak terhadap hasil kerja dan tindakan disiplin kerja pegawai.

g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

kebiasaan-kebiasaan yang positif dalam organisasi tentu memungkinkan terciptanya penegakan disiplin yang wajar.

2.3.4. Sifat-Sifat Disiplin Kerja

Bentuk disiplin kerja pegawai tercermin dalam beberapa cara atau sifat seperti berikut ini :

1. Datang tepat waktu dan pulang tepat waktu serta memanfaatkan waktu kerja sebaik mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
2. Rapi dalam berpakaian yang dianggap memberikan pengaruh terhadap disiplin. Saat ini, pemerintah telah menetapkan aturan berpakaian bagi ASN yaitu warna pakaian setiap harinya. Dengan berpakaian rapi, seorang pegawai tentu akan merasa nyaman dan percaya diri dalam bekerja sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang baik dan maksimal.
3. Memanfaatkan fasilitas kantor dengan sebaik-baiknya dan penuh dengan kehati-hatian. Perlengkapan kantor adalah penunjang kegiatan kerja oleh karenanya perlu bagi seorang pegawai untuk berhati-hati dalam menggunakan fasilitas tersebut. Sikap hati-hati adalah salah satu bentuk disiplin kerja pegawai sebab menganggap bahwa perlengkapan kantor adalah sesuatu yang harus dijaga bersama guna menunjang produktivitas kerja.
4. Aturan yang ditetapkan organisasi tentu diharapkan untuk dipatuhi oleh masing-masing individu yang terlibat didalamnya. Selain itu juga setiap perusahaan perlu untuk menerapkan satuan perangkat kerja organisasi agar

mudah untuk diikuti oleh bawahannya. karena disiplin kerja yang baik tentu akan memudahkan untuk mencapai tujuan organisasi.

5. Rasa tanggung jawab berpengaruh besar pada disiplin kerja. disiplin kerja pegawai tinggi menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi pula. Oleh karena itu, pegawai yang bekerja berdasarkan tanggungjawab tentu akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

2.3.5. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasan (2012) indikator-indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Melaksanakan dan menyelesaikan tugas tepat dengan waktunya.

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan merupakan salah satu indikator untuk mengukur disiplin kerja seorang pegawai.

2. Bekerja dengan penuh kreatif dan inisiatif.

Kreativitas dan inisiatif dari seorang pegawai tentu memberikan dampak positif terhadap pekerjaannya. .

3. Bekerja dengan jujur, penuh semangat dan tanggung jawab.

Sikap Jujur dan bertanggung jawab dalam bekerja merupakan perwujudan kredibilitas seorang pegawai. pegawai bekerja hendaknya bisa bersikap transparan dan terbuka serta mempunyai semangat yang tinggi dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

4. Datang dan pulang tepat waktu.

Kedisiplinan seorang pegawai dalam bekerja nampak pada keseharian dalam mematuhi jadwal kerja yang ditetapkan organisasi yaitu selalu berusaha untuk datang tepat waktu dan pulang setelah pekerjaan selesai dikerjakan.

5. Bertingkah laku sopan.

Tingkah laku yang sopan dari seorang pegawai harus selalu dijaga dan diterapkan khususnya terhadap atasan dan berperilaku yang sopan sesuai dengan norma dan aturan dalam organisasi.

Menurut Hasibuan (2015) bahwa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya adalah:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan berpengaruh terhadap kedisiplinan seorang pegawai. seorang pegawai dalam bekerja harus memiliki tujuan yang perlu untuk diwujudkan dan hendaknya selaras dengan tujuan organisasi demikian pula seorang pegawai hendaknya memiliki kemampuan dalam berkerja dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2. Teladan Pimpinan.

Sikap teladan dari seorang pimpinan memberikan peran dalam menimbulkan rasa disiplin dalam diri pegawai. Keteladanan seorang pimpinan dapat dijadikan panutan oleh para bawahannya. Lingkungan kerja yang humanis akan selalu membawa dampak positif bagi karyawan. Harmonisasi dalam bekerja dinampakkan dari seorang atasan dalam sikap yang mengayomi bawahannya serta mampu memberikan pengarahan yang tepat dalam bekerja

kepada para pegawai. hal tersebut tentu akan menciptakan rasa hormat dan patuh dari bawahan terhadap atasannya.

3. Balas Jasa.

Bentuk balas jasa berupa gaji dianggap memberikan pengaruh terhadap perilaku disiplin seorang pegawai. Gaji yang layak bagi mereka akan dengan sendirinya membentuk rasa puas dan kecintaan seorang pegawai terhadap pekerjaan dan terhadap organisasi. Atas rasa puas tersebut secara langsung akan berdampak pada kedisiplinan seorang pegawai.

4. Keadilan.

Bersikap adil khususnya yang ditunjukkan oleh seorang atasan terhadap pegawai akan membawa dampak pada sikap disiplin seorang pegawai. Perlakuan yang sama dan setara bagi sesama pegawai akan membentuk persepsi adil dalam dirinya yang nantinya mendatangkan sikap disiplin.

5. Waskat (Pengawasan Melekat).

Beberapa bentuk tindakan yang terkadang muncul dari seorang pegawai adalah ketidaksesuaian tindakan dengan tujuan organisasi. Tindakan tersebut tentu perlu untuk mendapatkan pengawasan yang efektif dalam rangka mewujudkan kedisiplinan pegawai. Waskat tidak hanya hadir sebagai pemberi hukuman tapi juga diharapkan hadir untuk membentuk moral dan tindakan etis dalam diri pegawai.

6. Sangsi Hukuman.

Pemberian sanksi hukuman dianggap masih memiliki peran dalam mewujudkan sikap disiplin pegawai. Pemberian sanksi hukuman baik yang

bersifat ringan maupun berat tentu akan berdampak pada perilaku pegawai dan mempengaruhi keefektifan organisasi dalam pengawasan tindakan pegawai.

7. Ketegasan.

Sikap tegas seorang pimpinan dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai dalam organisasi. Pimpinan yang tegas tentu akan membawa dampak pada perilaku pegawai. Tindakan tegas dan disiplin merupakan sesuatu yang tidak dapat dipisahkan dalam diri pimpinan untuk mewujudkan tujuan organisasi.

8. Hubungan Kemanusiaan.

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan hubungan yang baik dalam organisasi. hubungan kemanusiaan tidak hanya bersifat vertikal tapi juga horizontal artinya kepada sesama manusia. Penciptaan lingkungan yang kondusif dan harmonis dapat terjadi bila pegawai menanamkan dalam dirinya hubungan yang baik terhadap sesama dengan begitu tujuan organisasi tentu akan mudah untuk dicapai.

2.4. Semangat Kerja

2.4.1. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja dapat diartikan sebagai bentuk keinginan dan kesungguhan seorang dalam mengerjakan pekerjaan dengan baik serta maksimal. Menurut Nitisemito (2010) semangat kerja adalah kondisi dimana seseorang melakukan pekerjaan lebih cepat dari yang lain dalam lebih baik. Semangat kerja merupakan sesuatu yang berasal dari dalam diri individu yang sukarela bekerja untuk mencurahkan segala kemampuan yang dimilikinya secara menyeluruh.

Menurut Manning dan Curtis (2012) semangat kerja merupakan kondisi mental dan emosional seseorang yang berkaitan dengan kepuasan, kepercayaan dan tekad untuk menghasilkan sesuatu dan berdedikasi dalam pekerjaan. Sedangkan Sastrohadiwiryo (2013) mengatakan bahwa disiplin adalah sebuah kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan dalam diri pegawai untuk bekerja secara giat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Semangat kerja merupakan wujud perasaan 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.

Untuk memahami pengertian di atas penjelasannya sebagai berikut:

a. Presensi

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

1. Kehadiran pegawai di tempat kerja
2. Ketepatan pegawai datang/pulang kerja
3. Kehadiran pegawai 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 pegawai 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 pegawai terdorong untuk melaksanakan pekerjaan tersebut apalagi jika pegawai merasa ikut memiliki organisasi tersebut ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

Untuk mengukur daya tanggung jawab dapat diukur dari:

1. Kesanggupan pegawai melaksanakan perintah dan kesanggupan dalam bekerja.
2. Kemampuan pegawai menyelesaikan tugas-tugas dengan cepat.
3. Melaksanakan tugas yang telah diberikan dengan sebaik-baiknya.
4. Mempunyai perasaan bahwa pekerjaan yang diberikan tidak hanya untuk kepentingan kantor/organisasi tetapi juga untuk kepentingan sendiri.

d. Kegairahan Kerja

Setiap pegawai 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 pegawai yang dipimpin sangat besar pengaruhnya terhadap semangat kerja. Pimpinan yang memperlakukan pegawai 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 pegawai dalam melakukan tugasnya dengan penuh tanggung jawab untuk menghasilkan kerja yang lebih baik.

2.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Pattanayak (2012) mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja, yaitu: a) perasaan kebersamaan, b) kejelasan tujuan atau objektif yang diraih. c) pengharapan keberhasilan terhadap tujuan yang diinginkan , d) rasa kerja sama dalam melaksanakan tugas demi tercapainya tujuan , e) memiliki pemimpin yang memberikan dukungan dan dorongan.

Banyak hal yang dapat dijadikan ukuran untuk melihat semangat kerja seseorang. Menurut Bintaro dan Daryanto (2017) adalah dengan melihat gejala yang muncul dan hendaknya dilakukan pencegahan sedini mungkin. Beberapa hal yang menjadi acuan melihat semangat kerja adalah:

1. tingkat absensi

Tingkat absensi yang tinggi dapat dijadikan sebagai acuan untuk mengatakan bahwa seorang pegawai tersebut bersemangat dalam bekerja.

2. Kegelisahan dimana-mana

Maksudnya adalah bentuk kegelisahan yang terjadi bilamana semangat kerja dan kegairagan turun. Oleh karenanya seorang pimpinan perlu untuk melihat dan mengetahui perilaku pegawai yang menampakkan sikap atau rasa gelisah dalam bekerja. Salah satu cara

untuk melihat kegelisahan seorang pegawai adalah dengan melihat cara iya bekerja apakah santai atau rileks atau bekerja secara terburu-buru.

3. Tingkat perpindahan buruh yang tinggi

gejala atau fenomena keluar masuknya pegawai dapat dikatakan sebagai bentuk atau hasil dari ketidaksemangatan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Seorang yang tidak lagi memiliki semangat kerja tentu akan berusaha mencari jalan lain atau pekerjaan lain selain yang dikerjakan saat ini sehingga memunculkan gejala keluar masuk pegawai.

4. Tuntutan yang seringkali terjadi

Tuntutan merupakan sebuah bentuk ketidakpuasan atas pekerjaan yang dijalankan.

5. Pemogokan

Bentuk mogok kerja merupakan indikasi adanya penurunan semangat dalam bekerja hal ini merupakan bentuk ketidakpuasan dan kegelisahan para pegawai.

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

1. pemberian gaji yang cukup

Gaji yang cukup tentu akan membawa dampak pada semangat bekerja seorang pegawai karena merasa tidak ada kerugian dalam dirinya untuk bekerja dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

2. Menempatkan pegawai pada posisi yang tepat

Pemberian posisi kerja yang tepat berdasarkan kemampuan dan keahlian tentu akan memberikan semangat kerja bagi individu dan juga keinginan untuk berprestasi dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan.

3. Memberikan kesempatan untuk maju

Pemberian penghargaan berupa promosi, kenaikan gaji dan reward dianggap dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.

4. Perasaan aman untuk masa depan perlu diperhatikan

Pegawai yang bekerja dengan rasa aman dan perhatian yang baik dari pimpinan tentu akan membawa hasil positif pada hasil kerjanya.

5. Pemberian insentif yang menyenangkan

Reward yang sesuai dengan kinerja tentu akan membawa dampak pada loyalitas seorang pegawai terhadap organisasi. Oleh karena itu organisasi hendaknya senantiasa memperhatikan insentif bagi pegawainya.

6. Fasilitas yang menyenangkan

Kehadiran dan kelengkapan fasilitas dalam menunjang pekerjaan tentu akan membawa dampak positif pada pekerjaan

2.4.3. Ciri-ciri Semangat Kerja Tinggi

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

1. Senyum dan tertawa. merupakan cerminan kebahagiaan individu dalam bekerja.
2. Memiliki inisiatif. Sebuah bentuk semangat kerja yang tinggi bila memiliki kemauan bekerja tanpa adanya pengawasan ketat dari pimpinan.
3. Berfikir kreatif dan luas. Pegawai yang bekerja dengan mengeluarkan ide-ide kreatif dan cemerlang membawa dampak positif terhadap kemajuan organisasi.
4. Menyenangi apa yang sedang dilakukan. Rasa cinta terhadap pekerjaan tentu akan membawa hasil yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Tertarik dengan pekerjaannya. Individu menaruh minat pada pekerjaan karena sesuai keahlian dan keinginannya.
6. Bertanggung jawab. Rasa tanggungjawab dan kesungguhan dalam bekerja merupakan bentuk atau hasil dari semangat kerja.
7. Memiliki kemauan bekerjasama. Individu memiliki kesediaan untuk bekerjasama dengan individu yang lain untuk mempermudah atau mempertahankan kualitas kerja.
8. Berinteraksi dengan atasan. Individu berinteraksi dengan atasan dengan nyaman tanpa ada rasa takut dan tertekan.

2.4.4. 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 pegawai pada tugas dan pekerjaannya, yaitu adanya rasa percaya diri para pegawai 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 pegawai saat dia menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga pegawai merasa aman dalam menyelesaikan pekerjaannya.

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

2.4.5. Indikator-Indikator Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2015), indikator-indikator semangat kerja adalah sebagai berikut:

1. Rendahnya produktivitas kerja. Produktivitas kerja merupakan hasil dari kerja yang bisa bersifat positif bisa juga negatif. Produktivitas bekerja adalah salah satu ukuran untuk melihat semangat kerja seorang pegawai terhadap pekerjaan atau tugas yang diberikan. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.
2. Tingkat absensi yang naik atau tinggi. Jika semangat kerja seorang pegawai menurun tentu akan berdampak pada absensi atau kehadiran. seorang yang merasakan malas dalam bekerja menjadi sebuah ciri-ciri bahwa pegawai tersebut kehilangan semangat kerjanya. Salah satu yang banyak membawa dampak pada semangat kerja adalah pemberian gaji dan tugas yang secara terus menerus namun tidak diimbangi dengan reward yang memuaskan.
3. *Labour turn over* atau tingkat perpindahan pegawai yang tinggi
Bentuk keluar masuknya pegawai dianggap sebagai wujud ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga memiliki rasa untuk memutuskan kontrak kerja.

Penurunan semangat tentu membawa rasa ingin berhenti bekerja seorang pegawai dan mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan keinginannya.

4. Tingkat kerusakan yang meningkat

Salah satu tolak ukur untuk melihat semangat kerja adalah dengan meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya.

5. Kegelisahan dimana-mana

Rasa gelisah adalah bentuk ketidaktenangan dalam bekerja dengan mengeluarkan keluh kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan pegawai memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

6. Tuntutan yang sering terjadi

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

7. Pemogokan

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

2.5. Kinerja Pegawai

2.5.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2011) kinerja adalah hasil kerja yang dapat diukur secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Bangun (2012) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Persyaratan tersebut biasanya disebut dengan standar kerja. Standar kerja merupakan acuan yang diharapkan untuk diicapai dan dibandingkan dengan hasil atau target.

Gomes (2013:142) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu”. Sedangkan Rivai (2015:14) mengemukakan bahwa: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.”

Sedangkan menurut Sinambella (2011) dalam Kasmir (2015) kinerja adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan keahlian tertentu. Kinerja seorang pegawai sangat perlu untuk diukur sebab dengan melihat kinerja dapat diketahui seberapa mampu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan juga sebagai bentuk pengukuran yang dapat dijadikan acuan bersama untuk melihat keefektivitasan organisasi.

Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai akan dinilai oleh manajemen untuk dijadikan acuan dalam memberikan penilaian kinerja. Kinerja merupakan tingkat pencapaian atas hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas tertentu. Seorang

pegawai yang berkinerja baik tentu akan mampu melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan menggunakan bantuan media sarana dan prasarana. Kinerja pegawai juga wujud dari semangat kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya.

2.5.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja Pegawai

Beberapa faktor yang dianggap dapat memberikan pengaruh dalam penilaian kinerja pegawai yaitu , 1) Karakteristik atau kondisi atas sesuatu hal, 2) Jenis pekerjaan, spesialisasi dan standar kinerja, 3) tujuan dari penilaian kinerja dan 4) Sikap pegawai dan pimpinan terhadap pelaksanaan evaluasi. Selain itu faktor lain yang mempengaruhi kinerja menurut Malthis & Jakson (2011) yaitu bakat, pendidikan, pelatihan, lingkungan dan fasilitas, iklim kerja, gaji, bonus, interseleksi, motivasi, dan kemampuan hubungan industrial, teknologi manajemen, kesempatan berprestasi, dan keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.

Sedangkan menurut Mahmudi (2012) kinerja adalah konstruk multidimensional yang dipengaruhi oleh banyak faktor seperti :

1. Faktor personal/individu seperti keterampilan, kemampuan pribadi, percaya diri, motivasi, dan komitmen kerja individu.
2. Faktor kepemimpinan seperti adanya dorongan, semangat, arahan dan dukungan dari manajer
3. faktor tim seperti dukungan rekan kerja, kepercayaan anggota tim dan bentuk kekerabatan sesama anggota tim lainnya .
4. faktor sistem seperti keberadaan infrastruktur , aturan organisasi, proses-proses dalam organisasi

5. faktor kontekstual seperti dinamika perubahan lingkungan eksternal dan internal serta situasi kerja.

2.5.3. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai

Untuk menghasilkan informasi akurat tentang perilaku dan kinerja pegawai dalam organisasi perlu untuk dilakukan penilaian kinerja. Informasi yang dihasilkan dari penilaian kinerja akan sangat bermanfaat untuk melihat potensi dan pencapaian tujuan utama organisasi. Hasil penilaian kinerja akan dijadikan bahan acuan pengambilan keputusan dari pimpinan untuk arah organisasi berikutnya demikian juga bagaimana mengelola sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Selain itu juga terdapat tujuan khusus dalam penilaian kinerja yaitu untuk bahan evaluasi dan pengembangan.

Penilaian kinerja pegawai bermanfaat sebagai dasar evaluasi akan kinerja anggota dalam organisasi. Dari hasil penilaian tersebut, pimpinan dapat mengetahui apakah pegawainya berkompeten atau tidak. Selain itu, efektivitas organisasi juga dapat terlihat dari hasil penilaian kinerja. Dengan demikian tidak mudah bagi pimpinan untuk memberikan perlakuan khusus bagi pegawai yang berkinerja baik seperti misalnya dengan mengikutkan promosi jabatan atau memberikan hadiah.

2.5.4. Dimensi Kinerja

Ada delapan dimensi kinerja menurut Gomez (2013), adalah sebagai berikut:

- a. *Quantity of work*, yaitu banyaknya pekerjaan yang dilakukan dalam satu periode waktu
- b. *Quality of work*, yaitu Kesesuaian hasil kerja terhadap yang telah direncanakan

- c. *Job knowledge*, yaitu berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan terhadap pekerjaan.
- d. *Creativeness*, yaitu kemampuan mencari dan menemukan gagasan atau ide-ide dalam menyelesaikan pekerjaan dan persoalan-persoalan yang timbul.
- e. *Cooperation*, yaitu bentuk kesediaan untuk mau bekerja sama dalam kelompok organisasi.
- f. *Dependability*, yaitu berupa kemampuan menjaga amanah dan sikap sadar untuk menyelesaikan pekerjaan
- g. *Initiative*, yaitu adanya semangat untuk melaksanakan tugas baru dan bertanggungjawab atas hal tersebut.
- h. *Personal qualities*, yaitu berkaitan dengan kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

Sebuah organisasi khususnya organisasi sektor pemerintahan tentu harus senantiasa memperhatikan kinerja dari para pegawainya. Sebab kelangsungan hidup sebuah organisasi ditentukan dari seberapa mampu para pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi sektor public hadir sebagai pemberi layanan kepada masyarakat sama halnya dengan kantor kecamatan yang menjadi penyambung lidah masyarakat desa terhadap aturan-aturan yang dikeluarkan oleh pemerintah.

Kualitas Sumber daya manusia pada organisasi sektor public tentu harus senantiasa dipertimbangkan dalam rangka mewujudkan pelayanan yang berkualitas untuk menciptakan kepuasan masyarakat atas kinerja pemerintah. Kualitas sumber daya manusia tidak hanya berasal dari sisi pengetahuannya tapi juga keterampilan dan sikap dalam menghadapi setiap pekerjaan yang diberikan atasan kepadanya.

Saat ini, kita menghadapi banyak persoalan khususnya mengenai kepercayaan masyarakat terhadap kinerja pemerintah, olehnya itu menjadi pekerjaan rumah bersama untuk senantiasa mampu menepis hal tersebut dengan membuktikan bahwa pegawai pemerintah bekerja dengan kualitas dan berkinerja baik. Pembuktian tersebut tentu tidak hanya pada sisi kualitas tapi juga kuantitas dari seberapa mampu kita menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi.

Peningkatan produktivitas kerja juga menjadi tolak ukur masyarakat dalam menilai kinerja pegawai pemerintahan oleh karena itu peningkatan kinerja perlu

untuk senantiasa dilakukan. Kinerja pegawai yang baik harus seiring dengan etos kerja yang tinggi agar mampu memenuhi kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu setiap pegawai harus mampu menanamkan dalam dirinya sikap komitmen terhadap pekerjaan, disiplin dalam bekerja dan senantiasa bersemangat atas pekerjaan yang diberikan.

Komitmen kerja seorang pegawai adalah cerminan dari sikap antusias terhadap pekerjaan. Salah satu hal yang mencerminkan komitmen seorang pegawai adalah apabila ia bersedia dan bersungguh-sungguh menerima tugas yang diberikan oleh atasan dan bekerja dengan baik menyelesaikan tugas tersebut. Cermin pegawai yang berkomitmen terhadap pekerjaan adalah menunjukkan efektivitas organisasi yang berdampak pada peningkatan kinerja organisasi.

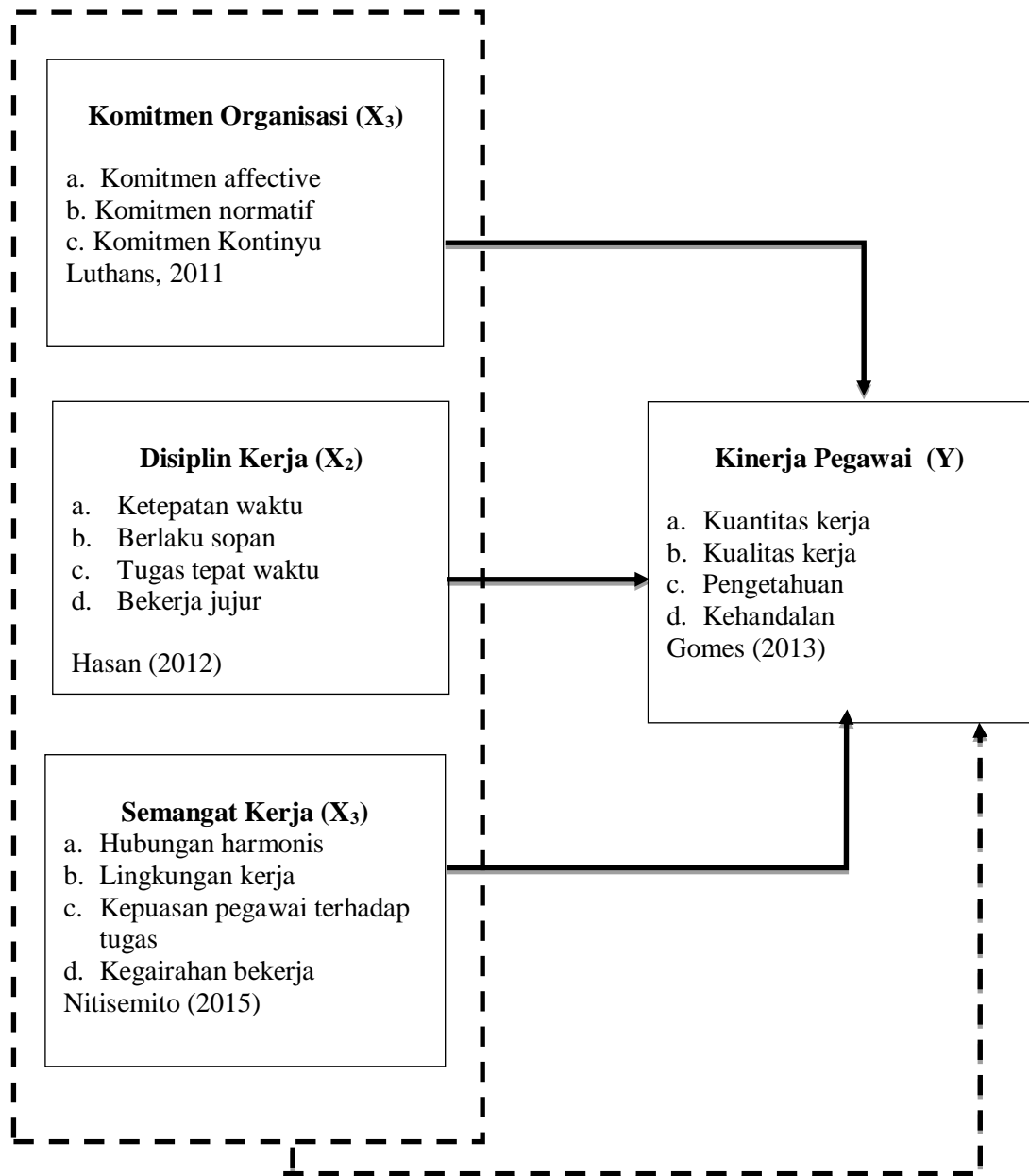
Komitmen organisasi juga Nampak dari keinginan yang kuat seorang pegawai untuk tetap bertahan dan menjadi bagian dari organisasi tersebut. Keinginan tersebut diringi dengan usaha kerja keras dan keyakinan terhadap penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi juga dapat dikatakan sebagai bentuk loyalitas pegawai terhadap organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2008) komitmen organisasi dapat diartikan sebagai suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak terhadap tujuan organisasi. Artinya pegawai tersebut bekerja sesuai dengan tujuan utama organisasi. Penelitian ini menggunakan tiga aspek yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi menurut Luthans (2011) faktor-faktor komitmen organisasi terdiri atas 3 komponen, yaitu afektif, normatif dan keberlanjutan.

Variabel selanjutnya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja seorang pegawai sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Sebuah literatur menyebutkan

bahwa disiplin seorang pegawai adalah hal yang sukar untuk dicapai. Disiplin adalah tindakan yang berasal dari dalam diri individu dan sebuah bentuk kecenderungan orang normal untuk melakukan apa yang menjadi kewajibannya dalam bekerja. Menurut Singodimedjo (2012) disiplin adalah sikap sedia dan rela untuk mematuhi dan menaati norma serta peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin memberikan dampak terhadap kinerja, hal tersebut diungkapkan oleh Hasibuan (2014) bahwa disiplin adalah fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia. Semakin disiplin seorang pegawai maka semakin baik dan tinggi kinerja yang dapat dicapai.

Disiplin seorang pegawai adalah bentuk tindakan sadar dan bersedia menaati aturan yang berlaku dalam organisasi, penelitian ini melihat empat hal dari Hasana (2012) yang mempengaruhi perilaku disiplin seorang pegawai yaitu (1), ketepatan waktu, (2) berlaku sopan, (3) tugas tepat waktu dan (4) bekerja dengan jujur.

Variabel selanjutnya yang dianggap berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah semangat kerja. Semangat kerja menurut Sastrohadiwiryono (2013) adalah suatu kondisi kerohanian atau perilaku individu atau kelompok yang menimbulkan kesenangan pada diri saat bekerja dan giat dalam mencapai tujuan organisasi. Semangat kerja haruslah dimiliki oleh setiap pekerja khususnya pegawai sektor pemerintahan. Menurut Triyadityo (2012) semangat kerja seseorang adalah ditunjukkan dengan kemampuan dan keinginan bekerja lebih giat dari yang lainnya. Berdasarkan uraian variabel-variabel di atas yaitu komitmen organisasi, disiplin kerja, semangat kerja, dan kinerja pegawai maka dapat diambil suatu kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian

3.2. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka pikir penelitian, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Minasatene Kabupaten Pangkep.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Minasatene Kabupaten Pangkep.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Minasatene Kabupaten Pangkep.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi, disiplin kerja, dan semangat kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Minasatene Kabupaten Pangkep.
5. Variabel semangat kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Minasatene Kabupaten Pangkep.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variable yang terdiri dari variabel dependen dan variabel independen. Ferdinand (2011:28) menjelaskan bahwa variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat dalam penelitian atau bisa dikatakan sebagai variabel yang dipengaruhi, dalam penelitian ini variabel dependennya yaitu kinerja pegawai pada Kantor Camat Minasatene Kabupaten Pangkep Variabel independen sering disebut variabel *stimulus, predictor, antecedent*.

Dalam pengertian lain variabel independent disebut sebagai variabel bebas, yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2013:39). Dalam penelitian ini variabel independen yaitu komitmen organisasi, disiplin kerja, dan semangat kerja. Penjabaran mengenai variabel – variabel diatas beserta indikator ataupun faktor yang mempengaruhinya sebagai berikut :

1. Komitmen organisasi adalah tingkatan perasaan yang dimiliki seorang pegawai untuk terikat dengan bekerja sebagai pegawai karena menerima nilai-nilai dan tujuan pada Kantor Camat Minasatene Kabupaten Pangkep dan bersedia untuk berusaha sungguh-sungguh. Indikator terdiri atas :
 - a. Komitmen affective adalah bentuk komitmen pegawai yang berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasional.
 - b. Komitmen normative adalah bentuk Komitmen yang merupakan perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasional. Komponen normatif berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan.
 - c. Komitmen Kontinyu adalah komitmen yang berdasarkan pada persepsi seorang pegawai. pegawai yang berkomitmen tentu memiliki rasa ingin tetap bertahan bekerja dalam organisasi.
2. Disiplin kerja adalah kesediaan pegawai untuk taat terhadap aturan organisasi, konsep disiplin kerja dalam diri pegawai dilihat dari segi:
 - a. Ketepatan waktu
 - b. Berlaku sopan
 - c. Menyelesaikan tugas tepat waktu
 - d. Bekerja dengan jujur
3. Semangat kerja adalah sebuah bentuk atau ungkapan perasaan dan kegairahan dalam bekerja. Sikap senang dan bertanggungjawab terhadap pekerjaan akan

senantiasa menumbuhkan rasa semangat dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan.

Indikator terdiri atas :

- a. Hubungan yang harmonis
 - b. Lingkungan kerja
 - c. Kepuasan terhadap tugas
 - d. Kegairahan dalam bekerja
4. Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Indikator Kinerja pegawai adalah :

- a. Kuantitas kerja adalah Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- b. Kualitas kerja adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang terdiri atas tenaga, uang, teknologi, bahan baku yang digunakan maksimal dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- c. Pengetahuan adalah jenjang pendidikan yang diterapkan dalam suatu organisasi
- d. Kehandalan

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang berguna untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (eksploratif), menguraikan (deskriptif), dan penjelasan (eksplanatory) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

Penelitian kuantitatif berlandaskan pada paradigma positivistik untuk melihat fenomena yang terjadi dalam masyarakat. Penelitian ini ingin melihat hubungan kausalitas variabel X dan Y yaitu variabel komitmen organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Minasatene Kabupaten Pangkep. Penelitian ini untuk membuktikan teori yang ada yang berkaitan dengan fenomena dan menjelaskan suatu gejala yang terjadi dalam organisasi.

4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Kantor Camat Minasatene Kabupaten Pangkep, lokasi tersebut penulis pilih dikarenakan dianggap mampu untuk mendapatkan data dengan mudah baik primer maupun sekunder. Waktu penelitian selama kurang lebih 2 (dua) bulan yaitu mulai dari desember 2019 sampai januari 2020

4.3. Populasi dan Sampel

Penentuan populasi dan sampel adalah langkah dalam penelitian adalah menentukan obyek yang akan diteliti dan besarnya populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2013:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian yaitu semua pegawai Kantor Camat Minasatene Kabupaten Pangkep yang berjumlah 43 orang.

Sedangkan sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013:81). Sampel dalam penelitian ini diolah berdasarkan prinsip pengambilan sampel jenuh artinya semua populasi menjadi sampel penelitian yaitu sejumlah 43 orang pegawai kantor kecamatan.

4.4. Metode Pengumpulan Data

1. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder dengan sumber data sebagai berikut :

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh berdasarkan pengamatan langsung, wawancara dan pembagian kuesioner terhadap sampel penelitian. Data primer menjadi data utama penelitian dikarenakan untuk mengetahui gejala dan fenomena dan kaitannya dengan variabel komitmen organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Data Sekunder

Data sekunder berupa data yang diperoleh berdasarkan dokumen – dokumen yang diterbitkan perusahaan seperti data absensi pegawai, data jumlah pegawai, dan sejarah organisasi.

2. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu wawancara dan kuesioner.

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013:142). Pertanyaan yang akan dijawab oleh responden berkaitan dengan variabel penelitian yaitu komitmen organisasi, disiplin kerja, semangat kerja dan kinerja. Dalam kuesioner, keempat variabel tersebut terdiri dari elemen-elemen variabel dan masing-masing item akan diukur dengan skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap sesuatu, yaitu sangat setuju – sangat tidak setuju, sangat baik – sangat tidak baik, dan sangat bisa – sangat tidak bisa. Dalam penelitian ini jawaban responden diberi skor menurut skala Likert sebagai berikut:

Sangat setuju	: 5
Setuju	: 4
Kurang setuju	: 3
Tidak setuju	: 2
Sangat tidak setuju	: 1

4.5. Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas dan Reabilitas

Terdapat beberapa tahapan yang dilakukan dalam penelitian untuk menarik kesimpulan penelitian. Kesimpulan didapatkan dari hasil pemilihan sampel, pengumpulan data dan analisis data. Oleh karena itu, kesimpulan tergantung pada kualitas data dan analisis atas instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Dua alat untuk mengukur kualitas data yaitu uji validitas dan uji realibilitas.

a. Uji Validitas

Menurut Ancok dan Singarimbun (2014), menerangkan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrumen) itu mengukur apa yang ingin diukur. Kuesioner penelitian ini terbentuk dari empat konsep teoritis. Keempat konsep tersebut adalah : sarana, kreativitas belajar, motivasi belajar dan prestasi belajar. Instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan valid atau shahih apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tetap. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 5%, maka ítem tersebut di nyatakan valida tau shahih (Tiro dan Sukarna, 2012).

Menurut Nasution (2002:74), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan valid, jika alat itu mengukur apa yang harus diukur oleh alat itu. Meter itu valid karena memang mengukur jarak.

b. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dapat dikatakan andal (reliabel) bila alat ukur tersebut mengarah pada keajegan atau konsisten, dimana tingkat reliabilitasnya

memperlihatkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan dan dipercaya sehingga hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan pengukuran berulang-ulang terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama pula. Suatu instrumen dikatakan andal, bila memiliki koefisien keandalan atau reliabilitas sebesar 0,60 atau lebih (Tiro dan Sukarna, 2012)

Nasution (2002:77), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan *reliable* bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang *reliable* secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama.

2. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi adalah sama atau tidak. Uji ini dilakukan sebagai prasyarat dalam analisis *independent sample t test* dan ANOVA.

b. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi.

d. Uji Normalitas Regresi

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

4.6. Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan komitmen organisasi, disiplin kerja, semangat kerja, dan kinerja pegawai. Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel. Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda (*Multiple Regression Analysis*). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh komitmen organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja pegawai. Sebelum

melakukan pengujian regresi linier berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi adalah:

Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

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

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

a = konstanta

X₁ = Komitmen organisasi

X₂ = Disiplin kerja

X₃ = Semangat kerja

b₁, b₂, b₃, = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: komitmen organisasi (X₁), disiplin kerja (X₂), dan semangat kerja (X₃), terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai (Y) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F.

Kemudian untuk mengetahui pengaruh faktor komitmen organisasi (X₁), disiplin kerja (X₂), dan semangat kerja (X₃), terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai (Y), secara parsial maka dilakukan uji t.

a. Pengujian hipotesis pertama, kedua dan ketiga

Hipotesis tersebut akan diuji berdasarkan pada analisis dihasilkan dari model regresi berganda.

- a) Ho berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- b) H_a berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- c) Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan dengan *degree of freedom* $(n - k - 1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel independent. Sedangkan t tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar 5% dan $df = (n - 1)$, sehingga (Ghozali, 2013)

b. Pengujian hipotesis keempat

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel dependen. Hipotesis statistiknya dinyatakan sebagai berikut:

- a) H_0 : berarti secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) H_a : berarti secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dan dengan *degree of freedom* (k) dan $(n - k - 1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel independen. Maka nilai F hitung dirumuskan sebagai berikut.

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1 - R^2)}{n - k - 1}}$$

Dimana :

$R^2 = R$ Square

$n =$ Banyaknya Data

$k =$ Banyaknya variabel independen

Sedangkan F tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan α sebesar 5% dan $df = (n-1)$, sehingga (Ghozali, 2014)

- a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig. F < 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig. F > 5\%$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

c. Pengujian hipotesis kelima

Hipotesis kelima adalah untuk melihat variabel mana yang memiliki pengaruh dominan dalam penelitian terhadap variabel dependen. Apabila diantara variabel-variabel independen yang mempunyai nilai koefisien regresi (R) lebih besar diantara yang lainnya maka variabel tersebut merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2014).

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Kecamatan Minasatene merupakan salah satu dari 13 Kecamatan yang ada di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, memiliki luas wilayah 76,48 Km² dengan batas-batas administrasi sebagai berikut :

- Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Bungoro
- Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Balocci
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Maros
- Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Pangkajene

Di kecamatan Minasatene terdapat 2 (dua) Desa dan 6 (enam) Kelurahan yaitu:

- Kel. Bontolangkasa
- Desa Kabba
- Desa Panaikang
- Kel. Bonto Kio
- Kel. Biraeng
- Kel. Minasatene
- Kel. Kalabbirang
- Kel. Bontoa

Dari 8 (delapan) Desa/Kelurahan tersebut terdapat 13 lingkungan, 4 Dusun, 54 RW, 153 RT, dan 57 Pamong Desa.

OPD Kecamatan Minasatene mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dengan melaksanakan fungsi-fungsi yang antara lain adalah :

1. Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat
2. Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban
3. Mengkoordinasikan Penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan
4. Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum
5. Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintah di tingkat Kecamatan
6. Membina penyelenggaraan Pemerintahan Desa / Kelurahan
7. Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya
8. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Kecamatan Minasatene merupakan salah satu Kecamatan yang paling dekat dengan ibukota Kabupaten. Penduduknya yang majemuk memiliki pola pikir dan pola tindak yang beragam. Seiring dengan semakin berkembangnya kehidupan di berbagai sektor, masyarakat pun menjadi semakin kritis, sehingga tuntutan masyarakat kepada Pemerintah pun semakin besar, terutama dalam hal pelayanan. Apalagi dengan jumlah aparat yang tidak mencukupi serta masih adanya aparat yang belum menguasai sistem komputerisasi membuat tantangan yang dihadapi OPD Kecamatan Minasatene dalam memberikan Pelayanannya pun semakin besar. Oleh

karena itulah Pemerintah Kecamatan Minasatene dituntut untuk lebih responsif, kreatif dan inovatif dalam menghadapi perubahan – perubahan yang terjadi baik ditingkat lokal, regional dan nasional.

Dengan memperhatikan hal tersebut dan dikaitkan dengan sasaran jangka menengah Renstra Kabupaten Pangkajene dan kepulauan yang ingin dicapai yaitu meningkatnya profesionalisme aparatur dan efektifitas kelembagaan pemerintah daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan, serta meningkatnya pelayanan publik yang prima, diperoleh hasil penentuan isu-isu strategis yang akan ditangani oleh OPD Kecamatan Minasatene melalui Renstra OPD Tahun 2016-2021 adalah sebagai berikut :

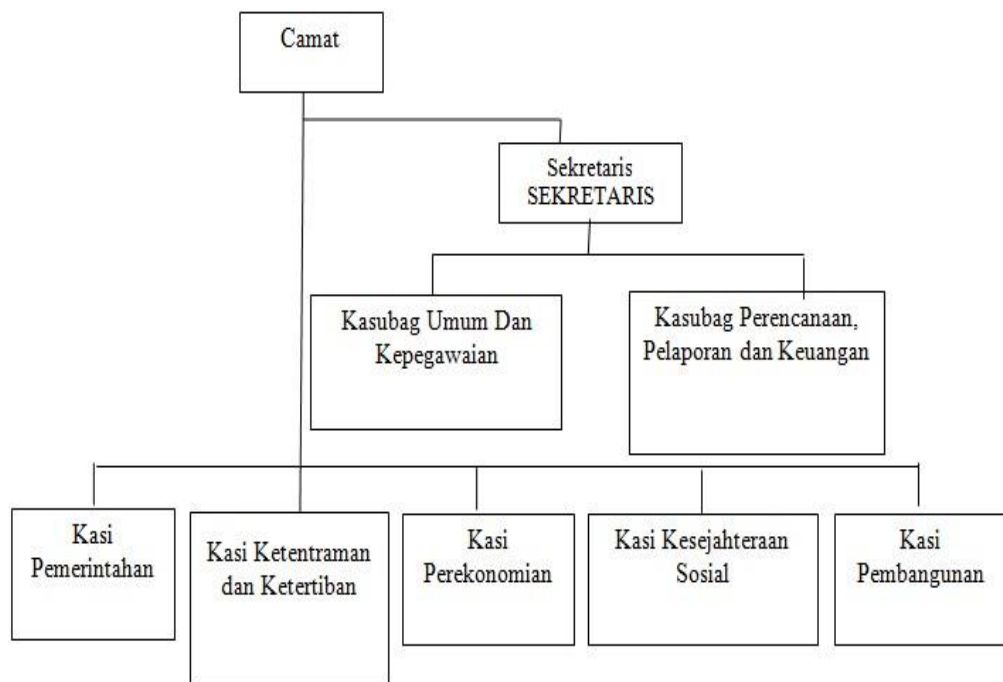
1. Semakin tingginya tuntutan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan prima
2. Rendahnya rasio antara jumlah aparat dengan jumlah pelayanan
3. Rendahnya Sumber Daya Aparatur dalam bidang teknologi
4. Masih lambatnya koordinasi di tingkat Desa/Kelurahan dalam hal pengumpulan data
5. Masih belum optimalnya sistem perencanaan pembangunan
6. Masih rendahnya partisipasi masyarakat dalam pembangunan
7. Belum optimalnya fungsi LPM
8. Belum optimalnya pembinaan PKK
9. Belum berimbangny jumlah linmas dengan jumlah penduduk
10. Menurunnya kualitas dan kuantitas air tanah
11. Kurang berfungsinya drainase dengan baik
12. Tingginya tingkat kerusakan jalan

13. Masih rendahnya persentase RT ber PHBS

14. Masih rendahnya kualitas bangunan Puskesmas

Struktur Organisasi Kecamatan terdiri dari :

1. Camat
2. Sekretaris Camat
3. Seksi Pemerintahan
4. Seksi Ketentraman dan Ketertiban
5. Seksi Perekonomian
6. Seksi Kesejahteraan Sosial
7. Seksi Pembangunan
8. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
9. Sub Bagian Perencanaan, Pelaporan dan Keuangan



Gambar 5.1. Struktur Organisasi Kantor Camat Minasatene Kabupaten Pangkep

Sebagai penerjemahan kebijakan politik Gubernur sebagai Kepala Daerah yang tertuang dalam RPJMD, Renstra menjadi pijakan bagi perencanaan strategis OPD, termasuk hingga ke level perencanaan tahunan. Bagian berikut akan menguraikan visi dan misi Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang tertuang dalam Renstra tersebut. Adapun rumusan visi RPJMD Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan 2016-2021 adalah:

“Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan Mewujudkan Desa Modern yang Produktif dan Berkarakter menuju Daerah yang Lebih Maju dan Mandiri pada Tahun 2021”

Pada rumusan visi ini terdapat terdapat dua pokok visi yakni “Desa Modern yang Produktif dan Berkarakter”, “Daerah yang Lebih Maju dan Mandiri”. Dengan demikian, visi RPJMD ini bermaksud mewujudkan perubahan untuk kondisi masa depan pada dua level yakni level desa dan level daerah. Arti dari setiap pokok visi tersebut adalah sebagai berikut.

“Desa Modern yang Produktif dan Berkarakter” adalah kondisi yang diharapkan terhadap desa dan kelurahan pada tahun 2021 baik di daratan maupun pulau-pulau di Kabupaten Pangkep memiliki ciri produktif dan ciri berkarakter. Ciri produktif ditandai oleh kemudahan akses (transportasi dan informasi); memanfaatkan teknologi; terbuka dalam tata kelola pemerintahan desa; gotong royong, disiplin, kreatif, inovatif; memiliki produk unggulan; memiliki kerjasama antar desa; berorientasi pasar. Ciri berkarakter ditandai oleh adanya pengetahuan dan kearifan lokal, nilai dan norma religiusitas, SDM yang berdaya saing tinggi, memelihara kelestarian lingkungan fisik dan sosial; memiliki resiliensi (kelenturan)

dalam menghadapi dinamika lingkungan. Keseluruhan ciri produktif dan berkarakter ini bermuara pada kemandirian desa. Karena itu, indikator utama dari pokok visi ini adalah kemandirian desa, baik pada desa daratan maupun desa pulau-pulau.

“Daerah yang Lebih Maju dan Mandiri” adalah kondisi pada tahun 2021 yang menempatkan Kabupaten Pangkep sebagai daerah otonom memiliki aksesibilitas yang baik terutama dalam hal transportasi dan komunikasi; semakin mewujudkan sinergi yang baik antara wilayah kepulauan, dataran rendah dan pegunungan; pelayanan umum yang lebih baik dan lebih cepat; kualitas sumberdaya manusia yang tinggi; produksi komoditas unggulan yang meningkat dua kali lipat, dan indeks pembangunan manusia (IPM) yang meningkat secara akseleratif. Indikator utama dari pokok visi “Daerah yang Maju dan Mandiri” ini adalah IPM yang diharapkan berada pada lima besar di Sulawesi Selatan.

Visi RPJMD Kabupaten Pangkep 2016-2021 memiliki keterkaitan yang erat dengan visi RPJPD Kabupaten Pangkep 2016-2021. Adapun visi RPJPD Kabupaten Pangkep 2005-2025 adalah :

“Menjadi daerah maju dan mandiri di Sulawesi Selatan yang didukung oleh struktur ekonomi dan struktur wilayah yang kuat dengan dijiwai oleh nilai-nilai keagamaan pada tahun 2025”.

Dari rumusan visi ini pokok visi “Daerah yang Lebih Maju dan Mandiri” pada RPJMD sama dengan pokok visi “Daerah Maju dan Mandiri” pada RPJPD. Yang menjadi karakteristik dari RPJMD sebagai tahapan ketiga dari RPJPD adalah pokok visi **“Desa Modern yang Produktif dan Berkarakter”**.

Misi dalam RPJMD ini adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya mewujudkan visi. Misi ini dirumuskan dengan memperhatikan permasalahan dan isu strategis pembangunan daerah serta pokok visi yang akan dikontribusi oleh masing-masing misi. Dalam rangka mewujudkan visi tersebut, maka ditetapkan lima misi RPJMD Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan Tahun 2016-2021, namun yang dijelaskan disini hanya misi yang relevan dengan OPD Kecamatan Minasatene yaitu : **Mewujudkan tata pemerintah yang baik pada tatanan daratan dan pulau-pulau**

Misi ini mencakup upaya umum dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik melalui reformasi birokrasi pada berbagai ranah. Selain itu, misi ini juga terkait dengan perbaikan pelayanan umum, khususnya melalui optimalisasi pada unit Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP).

Misi RPJMD ini memiliki keterkaitan dengan misi RPJPD. Misi RPJPD Kabupaten Pangkajene Kepulauan 2005-2025 adalah: (1) Menjadi daerah yang maju mandiri melalui penyelenggaraan pemerintahan daerah yang mantap; (2) Mengembangkan potensi sumberdaya alam, sumberdaya manusia, dan sumberdaya buatan dalam rangka mendukung struktur ekonomi daerah dan wilayah yang kuat; (3) Meningkatkan pembinaan kemasyarakatan dalam berbagai aspek kehidupan yang dijiwai oleh nilai-nilai keagamaan.

5.1.2. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 43 orang responden pegawai Kantor Camat Minasatene Kabupaten Pangkep sebagaimana dimaksud dalam metode penelitian, maka diperoleh beberapa karakteristik-karakteristik secara

umum yaitu bahwa dari 43 orang responden tersebut sebagian besar adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 27 orang atau 62,8 persen dan sisanya sebanyak 16 orang atau sekitar 37,2 persen yang berjenis kelamin perempuan.

Untuk lebih jelasnya perbedaan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin tersebut dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	27	62,8
2.	Perempuan	16	37,2
	Total	43	100,0

Sumber : Data Diolah, 2019

Tabel berikut ini akan memperlihatkan sebaran responden menurut kelompok umur yang ada pada pegawai Kantor Camat Misanatene Kabupaten Pangkep.

Tabel 5.2. karakteristik responden berdasarkan kelompok umur

No	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 35	6	14,0
2.	35 – 40	7	16,3
3.	41 – 45	10	23,3
4.	46 – 50	13	30,2
5.	> 50	7	16,3
	Total	43	100,00

Sumber : Data Diolah, 2019

Dari tabel tersebut di atas terlihat bahwa kelompok umur yang terbanyak adalah antara umur 46 - 50 tahun dengan jumlah 13 orang responden atau sekitar 30,2 persen, sedangkan kelompok umur yang paling sedikit jumlahnya yaitu antara umur dibawah 35 tahun yang hanya berjumlah 6 orang atau 14,0 persen saja. Adapun dari pengelompokan responden menurut umur maka umur termuda adalah 24 tahun dan umur tertua adalah 55 tahun. Sebaran responden menurut masa kerjanya dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.3. Sebaran responden menurut masa kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 10	9	20,9
2.	10 – 15	5	11,6
3.	16 – 20	17	39,5
4.	21 – 25	12	27,9
	Total	43	100,0

Sumber : Data Diolah, 2019

Apabila dilihat dari masa kerja pegawai Kantor Camat Misanatene Kabupaten Pangkep maka pegawai yang paling lama masa kerjanya adalah 25 tahun, sedangkan masa kerja yang paling sedikit adalah 3 tahun. Dilihat dari distribusi responden menurut masa kerjanya maka masa kerjanya yang paling banyak jumlahnya yaitu 17 orang responden atau 39,5 persen adalah antara 16 sampai 20 tahun. Adapun masa kerja yang paling sedikit jumlahnya yaitu hanya terdapat 5 orang responden atau 11,6 persen saja adalah antara 10 sampai 15 tahun.

Berdasarkan tabel di atas, telah memberikan gambaran umum tentang profil responden yang dijadikan sampel dalam penelitian

5.1.3. 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 pegawai) dan Variabel bebas (komitmen organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja)

1. Komitmen organisasi (X_1)

Gambaran distribusi frekuensi komitmen organisasi dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.4. Distribusi frekuensi item-item variabel komitmen organisasi

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pegawai selalu ingin dilibatkan dalam setiap kegiatan dalam organisasi	0	0	0	0	8	18,6	14	32,56	21	48,84
2.	Pegawai bangga mengatakan bahwa pegawai adalah bagian dari organisasi ini	0	0	0	0	5	11,63	21	48,84	17	39,53
3.	Pegawai akan merasa rugi meninggalkan organisasi ini untuk memilih pekerjaan lain yang belum jelas masa depannya	0	0	0	0	5	11,63	19	44,19	19	44,19
4.	Pegawai mempunyai keinginan kuat untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi	0	0	0	0	5	11,63	22	51,16	16	37,21
5.	Hasil kerja yang baik menghasilkan adanya	0	0	0	0	6	13,95	20	46,51	17	39,53

	promosi jabatan kepada pegawai												
--	--------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan Tabel 5.4, pegawai selalu ingin dilibatkan dalam setiap kegiatan dalam organisasi dimana 48,84% responden menyatakan sangat setuju, 32,56% responden menyatakan setuju, kemudian 18,6% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua berupa dengan penuh perhatian pegawai menerima perlakuan yang baik dari atasan, dimana 39,53% responden menyatakan sangat setuju, 48,84% responden menyatakan setuju, kemudian 11,63% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga organisasi di tempat pegawai bekerja sangat berarti bagi pegawai, dimana 44,19% responden menyatakan sangat setuju, 44,19% responden menyatakan setuju, kemudian 11,63% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat yaitu pegawai akan merasa rugi meninggalkan organisasi ini untuk memilih pekerjaan lain yang belum jelas masa depannya, dimana 37,21% responden menyatakan sangat setuju, 51,16% responden menyatakan setuju, kemudian 11,63% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima berupa hasil kerja yang baik menghasilkan adanya promosi jabatan kepada pegawai, dimana 39,53% responden menyatakan sangat

setuju, 46,51% responden menyatakan setuju, kemudian 13,95% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

2. Disiplin kerja (X₂)

Gambaran distribusi frekuensi disiplin kerja dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.5. Distribusi frekuensi item-item variabel disiplin kerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	0	0	0	9	20,93	21	48,84	13	30,23
2.	Pegawai patuh terhadap peraturan yang ditetapkan dalam organisasi	0	0	0	0	7	16,28	15	34,88	21	48,84
3.	Pegawai mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan atasan	0	0	0	0	5	11,63	20	46,51	18	41,86
4.	Pegawai bersedia menerima sanksi dari atasan apabila pegawai melanggar disiplin	0	0	0	0	6	13,95	18	41,86	19	44,19
5.	Pegawai memperbaiki kesalahan dengan sukarela tanpa harus diperintah atasan	0	0	0	0	6	13,95	18	41,86	19	44,19

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Keterangan : Skor 1 = Sangat Tidak Setuju, Skor 2 = Tidak Setuju, Skor 3 = Ragu-ragu, Skor 4 = Setuju, dan Skor 5 = Sangat Setuju

Berdasarkan Tabel 5.5., unsur item empiris pertama berupa pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dimana 30,23% responden menyatakan sangat setuju, 48,84% responden menyatakan setuju, kemudian 20,93% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua berupa pegawai patuh terhadap peraturan yang ditetapkan dalam organisasi, dimana 48,84% responden menyatakan sangat setuju,

34,88% responden menyatakan setuju, kemudian 16,28% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga pegawai mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan atasan dimana 41,86% responden menyatakan sangat setuju, 46,51% responden menyatakan setuju, kemudian 11,63% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat berupa pegawai bersedia menerima sanksi dari atasan apabila pegawai melanggar disiplin, dimana 44,19% responden menyatakan sangat setuju, 41,86% responden menyatakan setuju, kemudian 13,95% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima pegawai memperbaiki kesalahan dengan sukarela tanpa harus diperintah atasan dimana 44,19% responden menyatakan sangat setuju, 41,86% responden menyatakan setuju, kemudian 13,95% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

3. Semangat kerja (X₃)

Gambaran distribusi frekuensi semangat kerja dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.6. Distribusi frekuensi item-item variabel semangat kerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Frekuensi kehadiran menentukan semangat pegawai untuk bekerja dengan baik	0	0	0	0	12	27,91	13	30,23	18	41,86
2.	Semangat bekerja pegawai timbul setelah bekerjasama	0	0	0	0	6	13,95	17	39,53	20	46,51

	dengan rekan kerja										
3.	Semangat kerja Pegawai berpengaruh terhadap tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan atasan	0	0	0	0	7	16,28	14	32,56	22	51,16
4.	Pegawai merasa senang bekerja disini tanpa merasa terpaksa dan tertekan dalam bekerja	0	0	0	0	7	16,28	19	44,19	17	39,53
5.	Pegawai menjalin hubungan yang harmonis terhadap sesama rekan kerja selama bekerja disini	0	0	0	0	6	13,95	23	53,49	14	32,56

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Keterangan : Skor 1 = Sangat Tidak Setuju, Skor 2 = Tidak Setuju, Skor 3 = Ragu-ragu, Skor 4 = Setuju, dan Skor 5 = Sangat Setuju

Berdasarkan Tabel 5.6., unsur item empiris pertama frekuensi kehadiran menentukan semangat pegawai untuk bekerja dengan baik, dimana 41,86% responden menyatakan sangat setuju, 30,23% responden menyatakan setuju, kemudian 27,91% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua, Semangat bekerja pegawai timbul setelah bekerjasama dengan rekan kerja dimana 46,51% responden menyatakan sangat setuju, 39,53% responden menyatakan setuju, kemudian 13,95% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga semangat kerja Pegawai berpengaruh terhadap tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan atasan, dimana 51,16% responden menyatakan sangat setuju, 32,56% responden menyatakan setuju,

kemudian 16,28% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat berupa pegawai merasa senang bekerja disini tanpa merasa terpaksa dan tertekan dalam bekerja, dimana 39,53% responden menyatakan sangat setuju, 44,19% responden menyatakan setuju, kemudian 16,28% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima pegawai menjalin hubungan yang harmonis terhadap sesama rekan kerja selama bekerja disini, dimana 32,56% responden menyatakan sangat setuju, 53,49% responden menyatakan setuju, kemudian 13,95% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

4. Kinerja (Y)

Pada indikator kinerja dapat ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel 5.7. Distribusi frekuensi item-item variabel kinerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pegawai memiliki prestasi kerja yang akurat, dan teliti.	0	0	0	0	9	20,93	16	37,21	18	41,86
2.	Pegawai memiliki kontribusi yang besar dalam peningkatan kinerja	0	0	0	0	7	16,28	15	34,88	21	48,84
3.	Pegawai mendapat saran, arahan dan perbaikan dari pimpinan	0	0	0	0	8	18,6	14	32,56	21	48,84
4.	Pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi	0	0	0	0	8	18,6	12	27,91	23	53,49
5.	Pegawai mengetahui secara teknis cara melaksanakan	0	0	0	0	7	16,28	17	39,53	19	44,19

	komunikasi dengan pimpinan dan media komunikasi												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Keterangan : Skor 1 = Sangat Tidak Setuju, Skor 2 = Tidak Setuju, Skor 3 = Ragu-ragu, Skor 4 = Setuju, dan Skor 5 = Sangat Setuju

Berdasarkan Tabel 5.7., unsur item empiris pertama berupa pegawai memiliki prestasi kerja yang akurat, dan teliti, dimana 41,86% responden menyatakan sangat setuju, 37,21% responden menyatakan setuju, kemudian 20,93% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua pegawai memiliki kontribusi yang besar dalam peningkatan kinerja dimana 48,84% responden menyatakan sangat setuju, 34,88% responden menyatakan setuju, kemudian 16,28% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga pegawai mendapat saran, arahan dan perbakan dari pimpinan, dimana 48,84% responden menyatakan sangat setuju, 32,56% responden menyatakan setuju, kemudian 18,6% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi, dimana 53,49% responden menyatakan sangat setuju, 27,91% responden menyatakan setuju, kemudian 18,6% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima berupa Pegawai mengetahui secara teknis cara melaksanakan komunikasi dengan pimpinan dan media komunikasi, dimana 44,19% responden menyatakan sangat setuju, 39,53% responden menyatakan setuju,

kemudian 16,28% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

5.1.4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut, formulasi koefisien yang digunakan adalah Pearson Product Moment Test dengan program SPSS 20. seperti yang tampak pada Tabel 5.8. Menurut Sugiyono (2001 : 123), korelasi antara skor total item adalah merupakan interpretasi dengan mengkonsultasikan nilai r kritis. Jika r hitung lebih besar dari r kritis, maka instrumen dinyatakan valid. Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai Corrected Item Total Correlation positif di atas angka 0,301.

Tabel 5.8 : Hasil uji item variabel

Variabel	Item	Korelasi Item Total	R Kritis	Keterangan
Kinerja pegawai (Y)	1	0,615	0,301	Valid
	2	0,608	0,301	Valid
	3	0,621	0,301	Valid
	4	0,581	0,301	Valid
	5	0,548	0,301	Valid
Variabel komitmen organisasi (X ₁)	1	0,611	0,301	Valid
	2	0,585	0,301	Valid
	3	0,748	0,301	Valid
	4	0,612	0,301	Valid
	5	0,697	0,301	Valid
Variabel disiplin kerja (X ₂)	1	0,511	0,301	Valid
	2	0,565	0,301	Valid
	3	0,587	0,301	Valid
	4	0,559	0,301	Valid
	5	0,435	0,301	Valid
Variabel semangat kerja (X ₃)	1	0,783	0,301	Valid
	2	0,559	0,301	Valid
	3	0,628	0,301	Valid
	4	0,537	0,301	Valid
	5	0,555	0,301	Valid

Sumber: Data Diolah, 2019

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan internal consistency dilakukan dengan cara menguji instrumen hanya sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi antara item-item dalam suatu instrumen. Tingkat keterkaitan antar item pertanyaan dalam suatu instrumen untuk mengukur variabel tertentu menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal instrumen yang bersangkutan. Dari hasil pengolahan data, nilai alpha masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 5.9. sebagai berikut :

Tabel 5.9. Uji reliabilitas masing-masing variabel

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kinerja pegawai (Y)	0,808	Reliabel
Komitmen organisasi (X ₁)	0,844	Reliabel
Disiplin kerja (X ₂)	0,765	Reliabel
Semangat kerja (X ₃)	0,813	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2019

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas dapat diterima dengan menggunakan reliabilitas Cronbach's Alpha $> 0,60$ (Zeithaml Berry). Hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan hasil lebih besar dari 60 % (> 60 %), maka pengukuran tersebut dapat diandalkan.

5.1.5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan asumsi persamaannya sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

X₁ = Komitmen organisasi

X₂ = Disiplin kerja

X₃ = Semangat kerja

b₀ = Konstanta

b₁₋₃ = Koefisien regresi

e = Residual atau random error

Dengan menggunakan alat bantu program analisa data SPSS ver. 20 maka diperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel yang meliputi komitmen organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 5.10. Hasil perhitungan regresi

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.720	2.024		-1.838	.074		
	X1	.388	.114	.365	3.390	.002	.377	2.650
	X2	.447	.173	.313	2.584	.014	.298	3.352
	X3	.344	.129	.315	2.673	.011	.314	3.180

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = -3,720 + 0,388X_1 + 0,447X_2 + 0,344X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar -3,720 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi komitmen organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja nilainya tetap/konstan maka peningkatan kinerja pegawai Kantor Camat Misanatene Kabupaten Pangkep mempunyai nilai sebesar -3,720.
2. Nilai koefisien regresi komitmen organisasi (X_1) sebesar 0,388 berarti ada pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Misanatene Kabupaten Pangkep sebesar 0,388 sehingga apabila skor komitmen organisasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai Kantor Camat Misanatene Kabupaten Pangkep sebesar 0,388 poin.
3. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,447 berarti ada pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Misanatene Kabupaten Pangkep sebesar 0,447 sehingga apabila skor disiplin kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai Kantor Camat Misanatene Kabupaten Pangkep sebesar 0,447 poin.
4. Nilai koefisien regresi semangat kerja (X_3) sebesar 0,344 berarti ada pengaruh positif semangat kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Misanatene

Kabupaten Pangkep sebesar 0,344 sehingga apabila skor semangat kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai Kantor Camat Misanatene Kabupaten Pangkep sebesar 0,344 poin.

5.1.6. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dari persamaan regresi linear berganda di atas dibuktikan dengan menguji.

1. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mendeteksi ada atau tidak adanya gejala multikolinearitas dengan menggunakan besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang diolah menggunakan alat bantu program analisa data SPSS ver. 20 dimana nilai VIF dari masing-masing variabel bebas mempunyai nilai diantara 1 (satu) sampai dengan 10 (sepuluh). Berdasarkan Tabel 5.11. dapat dijabarkan nilai VIF masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 5.11. Hasil uji multikolinearitas

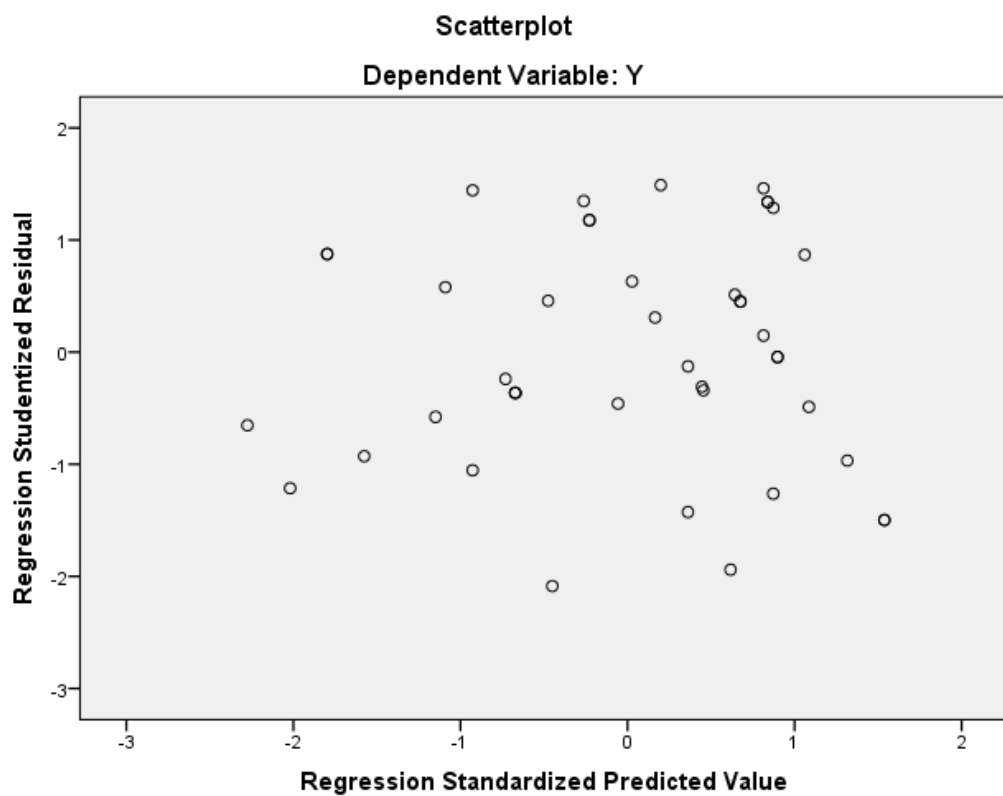
Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.720	2.024		-1.838	.074		
	X1	.388	.114	.365	3.390	.002	.377	2.650
	X2	.447	.173	.313	2.584	.014	.298	3.352
	X3	.344	.129	.315	2.673	.011	.314	3.180

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

2. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu mempunyai varians yang sama atau tidak. Suatu persamaan regresi dikatakan mempunyai heterokedastisitas apabila dalam hasil pengolahan data menggunakan SPSS ver. 20 tidak menggambarkan suatu pola yang sama dan membentuk suatu garis lurus atau bisa dikatakan bersifat homokedastik. Dalam penelitian ini gambar grafik scatter plot dapat ditampakkan dalam gambar 5.1



Sumber : Data Diolah, 2019

Gambar 5.1. Grafik *scatter plot*

Dalam penampilan gambar grafik *Scatter Plot* menunjukkan pola penyebaran pada titik-titiknya dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dalam penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung heterokedastisitas.

3. Autokorelasi

Autokorelasi merupakan suatu keadaan dimana variabel pengganggu pada periode yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dengan nilai Durbin-Watson. Apabila nilai Durbin-Watson dalam penelitian ini mendekati 2 (dua) maka bisa dikatakan bahwa penelitian ini tidak mengandung autokorelasi. Hasil dari penelitian ini dapat dilihat dari analisa pengolahan data menggunakan SPSS ver. 20 menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson berjumlah 1,730 sehingga penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung autokorelasi.

Tabel 5.12 : Hasil uji autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.911 ^a	.830	.817	.82150	1.730

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

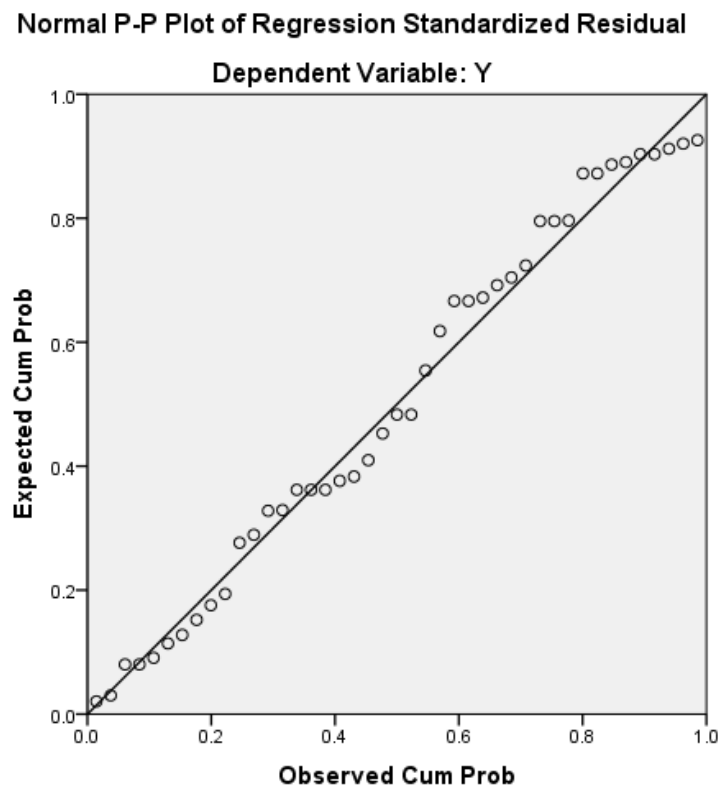
b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

4. Normalitas

Untuk mengetahui hasil perhitungan bersifat normalitas dapat dilakukan dengan melihat gambar histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini terlihat

bahwa untuk pengujian normalitas menunjukkan sifat normal dengan ditampilkannya diagram probability plot yang membentuk pola garis lurus seperti yang terlihat dalam Gambar 5.2 berikut ini :



Sumber : Data Diolah, 2019

Gambar 5.2 : Uji normalitas

5.1.7. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu :

1. Uji t (Pengujian secara parsial)
2. Uji F (Pengujian secara simultan)
3. Uji Beta (Pengujian secara dominan)

Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data SPSS ver. 20., yang dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data SPSS ver. 20 yang tertuang dalam Tabel 5.13 berikut :

Tabel 5.13. Hasil uji t

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-3.720	2.024		-1.838	.074		
1 X1	.388	.114	.365	3.390	.002	.377	2.650
X2	.447	.173	.313	2.584	.014	.298	3.352
X3	.344	.129	.315	2.673	.011	.314	3.180

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh komitmen organisasi (X_1) terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Misanatene Kabupaten Pangkep (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_1 = 0$, artinya X_1 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Misanatene Kabupaten Pangkep.

- $H_a : b_1 \neq 0$, artinya X_1 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Misanatene Kabupaten Pangkep.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 20 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel komitmen organisasi sebesar 3,390 dengan tingkat signifikan sebesar 0,002.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 39$. yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,021.

d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Oleh karena t_{hitung} sebesar 3,390. lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,021 yang berarti variable komitmen organisasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Misanatene Kabupaten Pangkep.

2. Pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Misanatene Kabupaten Pangkep (Y)

a) Merumuskan hipotesis

1. $H_0 : b_2 = 0$, artinya X_2 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Misanatene Kabupaten Pangkep.

2. $H_a : b_2 \neq 0$, artinya X_2 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Misanatene Kabupaten Pangkep.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 20 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja sebesar 2,584 dengan tingkat signifikan sebesar 0,014.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 39$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,021.

d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,584 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,021 yang berarti variabel disiplin kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Misanatene Kabupaten Pangkep.

3. Pengaruh semangat kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Misanatene Kabupaten Pangkep (Y)

a) Merumuskan hipotesis

1. $H_0 : b_3 = 0$, artinya X_3 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel semangat kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Misanatene Kabupaten Pangkep.

2. $H_a : b_3 \neq 0$, artinya X_3 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel semangat kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Misanatene Kabupaten Pangkep.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 20 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel semangat kerja sebesar 2,673 dengan tingkat signifikan sebesar 0,011.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 39$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,021.

d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,673 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,021 yang berarti variabel semangat kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Misanatene Kabupaten Pangkep.

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 20 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Misanatene Kabupaten Pangkep dengan ringkasan sebagai berikut :

1. Variabel komitmen organisasi (X_1) dengan nilai t_{hitung} 3,390 > t_{tabel} 2,021
2. Variabel disiplin kerja (X_2) dengan nilai t_{hitung} 2,584 > t_{tabel} 2,021
3. Variabel semangat kerja (X_3) dengan nilai t_{hitung} 2,673 > t_{tabel} 2,021

2. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel komitmen organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Misanatene Kabupaten Pangkep. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS ver. 20 yang dapat dijelaskan dalam Tabel 5.14. berikut :

Tabel 5.14. Hasil uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	128.378	3	42.793	63.410	.000 ^b
	Residual	26.320	39	.675		
	Total	154.698	42			

a. Dependent Variable: Y

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

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS ver. 20 yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut.

a) Merumuskan Hipotesis

$H_0 : b_i = 0$, artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

$H_a : b_i \neq 0$, variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

b) Menghitung nilai F_{hitung}

Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui F_{hitung} sebesar 63,410 dengan signifikan 0,000.

c) Menentukan kriteria penerimaan

Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan $df (n-k-1) = 39$ dan ditentukan nilai $F_{tabel} = 3,60$.

d) Membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 63,410, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi komitmen organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Misanatene Kabupaten Pangkep bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 63,410$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,60$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.15. Hasil uji beta

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.720	2.024		-1.838	.074	
	X1	.388	.114	.365	3.390	.002	.377
	X2	.447	.173	.313	2.584	.014	.298
	X3	.344	.129	.315	2.673	.011	.314

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi komitmen organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Misanatene Kabupaten Pangkep adalah variabel komitmen organisasi (X_1).

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.16. Hasil uji determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.911 ^a	.830	.817	.82150	1.730

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,830 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi komitmen organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Misanatene Kabupaten Pangkep sebesar 83,0%, sedangkan sisanya sebesar 17,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5.2. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Oleh karena t_{hitung} sebesar 3,390. lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,021 yang berarti variable komitmen organisasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Misanatene Kabupaten Pangkep.

Menurut Alwi (2011) menyatakan Komitmen Organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Komitmen adalah bentuk loyal yang lebih konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan dan tanggungjawabnya dalam upaya perusahaan mencapai tujuan. Menurut Nasution (2012) menyatakan Komitmen Organisasi adalah pengikat antara individu dengan suatu organisasi, gagasan atau proyek yang diwujudkan dalam mendedikasikan dirinya bagi pencapaian misi organisasi. Griffin (2015) menyatakan Komitmen Organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauhmana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Porter dalam Panggabean (2014) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu.

Karyawan yang komit dengan organisasi mampu menunjukkan peningkatan efektivitas organisasi yang ditunjukkan lewat tingginya pencapaian kinerja kerja, kualitas pekerjaan, dan mengurangi keterlambatan kerja, ketidakhadiran, serta pergantian karyawan (Mathieu dan Zajac, Randall, dalam Juliandi, 2013). Makna komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran serta keluar masuk tenaga kerja/*turnover* (Mathis dan Jackson, 2011).

Luthan (2011) menyatakan Komitmen organisasi adalah : a) suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dari organisasi tertentu, b) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan c) suatu kepercayaan tertentu, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi tersebut. Dengan kata lain komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Sedangkan Porter mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya sebagai bagian organisasi, yang ditandai dengan tiga hal, yaitu : a) Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, b) Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi, dan c) Keinginan mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi menjadi bagian dari organisasi (Mowday, dalam Juliandi, 2013).

Steers dalam Sopiah (2013) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah perasaan mengidentifikasi (kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Sudiro, (2009) hasil penelitian tentang Pengaruh Komitmen Keorganisasian dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Edukatif/Dosen (Studi di Universitas Brawijaya Malang); Kesimpulan dari penelitian ini adalah hasil pengujian secara bersama-sama (simultan) diketahui komitmen keorganisasian dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga edukatif/dosen. Pengujian secara parsial menghasilkan kesimpulan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga edukatif/dosen, dan secara parsial kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga edukatif/dosen.

2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil hitung yang diperoleh t_{hitung} sebesar 2,584 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,021 yang berarti variabel disiplin kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Misanatene Kabupaten Pangkep.

Disiplin merupakan sebuah dorongan kepada pegawai untuk senantiasa mematuhi peraturan dan norma yang berlaku dan telah ditetapkan oleh organisasi. menurut Moenir (Tohardi, 2012), disiplin merupakan sikap patuh dan taat terhadap aturan yang berlaku. Sedangkan menurut Singodimedjo (Sutrisno, 2011) disiplin

adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Disiplin merupakan bentuk komitmen seorang pegawai dalam menjalankan aturan organisasi. Disiplin seorang pegawai tentu akan membawa dampak pada kinerja organisasi. Sikap disiplin seorang pegawai merupakan hal yang memiliki tantangan tersendiri untuk dilaksanakan dan diterapkan, Sebab individu dalam organisasi berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda demikian juga motif dan tujuan individu untuk bekerja. Hal tersebut tentu membawa dampak pada tindakan disiplin seorang pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Aritonang (2015) melakukan penelitian dengan judul “Kompensasi, Disiplin kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta”. Penelitian ini melihat hubungan kompensasi kerja, disiplin kerja guru terhadap kinerja guru di SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang berbanding lurus antara kompensasi kerja dengan kinerja guru. Berdasarkan temuan tersebut dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kompetensi kerja seorang guru maka akan meningkatkan kinerja. Temuan kedua juga menemukan hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja artinya semakin disiplin seorang guru bekerja maka akan meningkatkan kinerja guru. Hasil uji secara simultan juga menemukan kedua variabel yaitu kompetensi dan disiplin kerja guru berpengaruh terhadap kinerja.

3. Pengaruh Semangat kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji, diperoleh t_{hitung} sebesar 32,673 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,021 yang berarti variabel semangat kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Misanatene Kabupaten Pangkep.

Menurut Davis (2010) semangat kerja adalah kesediaan perasaan, atau perilaku yang menghendaki seorang bekerja menghasilkan sesuatu yang baik guna mencapai tujuan. Selanjutnya, Winardi (2014) berpendapat bahwa semangat kerja seseorang adalah bentuk perasaan senang, dan mampu menyesuaikan diri dengan baik tanpa melibatkan ego individu maupun kelompok kedalam organisasi. Selain itu, Siagian (2012) berpendapat bahwa semangat kerja adalah bentuk wujud nyata sejauh mana seorang pegawai memiliki gairah untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dalam organisasi.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa semangat kerja merupakan suasana kerja yang positif yang terdapat dalam suatu organisasi dan nampak pada bagaimana kelompok yang terlibat mendukung seluruh aspek kerja dalam lingkungan organisasi. Selain itu juga, semangat kerja identic dengan kemampuan pekerja bekerja berdasarkan kepentingan dan tujuan kelompok.

Seorang yang memiliki semangat kerja tergambarkan pada keseluruhan suasana yang dirasakan para pegawai dalam kantor. Apabila pegawai merasa bergairah, bahagia, optimis menggambarkan bahwa pegawai tersebut mempunyai semangat kerja tinggi dan jika pegawai suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka pegawai tersebut mempunyai semangat kerja rendah.

Menurut Nitisemito (2015) menyatakan gairah kerja adalah “kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan”. Semangat kerja tidak hanya berbentuk kegairahan dalam bekerja tapi keduanya adalah sesuatu yang sulit dipisahkan sebab tingginya semangat kerja seseorang akan terlihat nyata dari ungkapan kegairahan ia dalam bekerja.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Suplera (2011) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi terhadap Kinerja melalui Semangat Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kota Manado”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan semangat kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja serta untuk mengetahui pengaruh kehadiran variabel semangat kerja dalam memoderasi variabel x terhadap y. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru, Kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui variabel semangat kerja, motivasi berpengaruh terhadap kinerja dan tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja melalui semangat kerja serta semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian lainnya yang senada dengan penelitian ini adalah penelitian Haliq, Umar dan Dewi (2016) yang melihat hubungan semangat kerja Pegawai Kesbang Kabupaten Kapuas terhadap kinerja. Semangat kerja menggunakan kategori gender, usia, pendidikan, dan lama bekerja untuk mengetahui korelasinya terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pegawai berdasarkan gender, usia, pendidikan dan lama bekerja tidak memiliki hubungan dengan kinerja

namun secara langsung semangat kerja memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Komitmen organisasi, Disiplin kerja dan Semangat kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 63,410, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi komitmen organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Misanatene Kabupaten Pangkep dapat dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 63,410$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,60$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Menurut Mangkunegara (2011) kinerja adalah hasil kerja yang dapat diukur secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Bangun (2012) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Persyaratan tersebut biasanya disebut dengan standar kerja. Standar kerja merupakan acuan yang diharapkan untuk diiciapai dan dibandingkan dengan hasil atau target.

Gomes (2013:142) mengatakan bahwa “Kinerja adalah catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu”. Sementara Rivai (2015:14) mengemukakan bahwa: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar

hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.”

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,830 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi komitmen organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Misanatene Kabupaten Pangkep sebesar 83,0%, sedangkan sisanya sebesar 17,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5. Variabel yang Paling Dominan terhadap Kinerja Pegawai

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 20 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Misanatene Kabupaten Pangkep dengan ringkasan sebagai berikut : Variabel komitmen organisasi (X_1) dengan nilai t_{hitung} 3,390 > t_{tabel} 2,021, Variabel disiplin kerja (X_2) dengan nilai t_{hitung} 2,584 > t_{tabel} 2,021, Variabel semangat kerja (X_3) dengan nilai t_{hitung} 2,673 > t_{tabel} 2,021.

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi komitmen organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Misanatene Kabupaten Pangkep adalah variabel komitmen organisasi (X_1).

Menurut Luthans (2011), ada banyak faktor yang menentukan komitmen organisasi seperti umur, masa jabatan, dan pembagian kerja serta posisi kontrol internal dan eksternal. Terdapat tiga komponen komitmen organisasi yaitu, :

- a. Komponen *afektif* berkaitan dengan Sikap dan perasaan emosional dan keterlibatan pegawai dalam organisasi. Pegawai dengan komitmen efektif yang kuat akan terlihat dari cara ia menyelesaikan pekerjaan dan lebih memiliki tanggungjawab tinggi atas pekerjaan.
- b. Komponen *normatif* berkaitan dengan rasa kepemilikan tinggi dalam organisasi, maksudnya adalah ketika seorang pegawai memiliki komitmen normatif tinggi maka ia senantiasa bekerja lebih banyak dan menjaga nama baik organisasi, serta senantiasa membela organisasi.
- c. Komponen *continuance* perasaan sadar seorang pegawai terhadap kerugian yang akan timbul jika meninggalkan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen untuk tetap bertahan dalam organisasi akan senantiasa menjaga komitmen dirinya dalam bekerja sebab akan ada konsekuensi yang dihadapi jika ia meninggalkan organisasi.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Misanatene Kabupaten Pangkep, dengan nilai $t_{hitung} 3,390 > t_{tabel} 2,021$
2. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Misanatene Kabupaten Pangkep, variabel disiplin kerja (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 2,584 > t_{tabel} 2,021$
3. Terdapat pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Misanatene Kabupaten Pangkep, dengan nilai $t_{hitung} 2,673 > t_{tabel} 2,021$
4. Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 63,410, lebih besar dari $F_{tabel} = 3,60$. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas/independen (X) faktor komitmen organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja secara simultan *signifikan berpengaruh* terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Misanatene Kabupaten Pangkep sebesar 83,0% sedangkan sisanya 17,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
5. Dari penelitian juga diperoleh jawaban bahwa diantara komitmen organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja, maka komitmen organisasi (X_1) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Misanatene Kabupaten Pangkep.

6.2. Keterbatasan Penelitian

Diperlukan kecermatan dan ketelitian bagi seorang peneliti untuk mendapatkan hasil yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan. Penelitian yang baik adalah penelitian yang mengikuti kaidah ilmiah sehingga tidak terdapat kekeliruan di dalamnya.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya adalah :

1. Penelitian ini adalah penelitian yang melihat perasaan dan pengaruh manusia didalamnya. Pertanyaan yang diajukan adalah pertanyaan yang berkaitan dengan instrument penelitian yang dibangun. Manusia sebagai makhluk sosial mendapatkan pengaruh dalam berbagai hal salah satunya adalah pengaruh suasana hati dalam menjawab pertanyaan penelitian. Oleh karena itu diharapkan penelitian berikutnya melihat fenomena dengan saksama dan dari berbagai sudut pandang.
2. Penelitian ini menguji hipotesis yang dibangun berdasarkan variabel yang telah dirumuskan. Metode survey yang digunakan untuk mengontrol variabel bukan tidak mungkin dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

6.3. Saran

Dari kesimpulan yang dikemukakan, maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Perlu diperhatikan agar dapat meningkatkan komitmen organisasi dan disiplin kerja pegawai serta semangat kerja adalah memberikan layanan pengetahuan kepada para pegawai tentang semangat kerja, sistem kerja, standar kerja, dan

beban kerja agar pegawai tetap memahami tugas pokok dan fungsi jabatan yang didudukinya walaupun ada perubahan-perubahan cara kerja, sistem kerja. Sehingga pekerjaan tetap bisa diselesaikan sesuai dengan target dan rencana yang diharapkan.

2. Organisasi hendaknya memperhatikan indikator-indikator komitmen organisasi, seperti berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai dan kepentingan semua pegawai dengan memberikan pelatihan keterampilan dan disiplin kerja untuk memberi perhatian pada masalah secara detil. Hal tersebut dilakukan untuk menjaga hasil kerja pegawai yang telah baik tetap terjaga atau bahkan dapat meningkat secara kualitas dan medisiplin kerja pegawai dalam berusaha mencari penyebab terjadinya permasalahan untuk menyelesaikan permasalahan kerja yang terjadi.
3. Organisasi juga perlu membuat tolok ukur/ penilaian kinerja individu pegawai yang jelas setiap tahunnya, dimana kinerja tersebut meliputi kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian yang dimiliki oleh setiap pegawai. Adanya tolok ukur yang jelas diharapkan pegawai akan terpacu untuk berprestasi dengan bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kualitas kerja yang diinginkan organisasi, dapat bekerja tepat waktu walaupun tanpa pengawasan dari atasan, dapat memanfaatkan fasilitas kerja yang ada dan menjadi pegawai yang tetap berusaha mandiri walaupun mengalami kesulitan dalam bekerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat terus mengembangkan penelitian ini. Penelitian ini menggunakan populasi organisasi Pemerintahan Kantor Camat Misanatene Kabupaten Pangkep yang bersifat *Non Profit Oriented*. Untuk

menciptakan temuan baru dan lebih memahami seberapa besar pengaruh komitmen organisasi komunikasi, kecerdasan emosional dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai, penulis menyarankan bagi peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian dengan populasi organisasi yang bersifat *Profit Oriented* seperti perusahaan swasta.

5. Kajian komitmen organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja adalah merupakan suatu studi perilaku yang sifatnya kontinyu, karena itu masih sangat dibutuhkan kajian-kajian yang lebih mendalam dan komprehensif untuk memperkaya pemahaman mengenai pengertian tersebut sehingga dibutuhkan penelitian lanjutan dengan variabel yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Aritonang, Keke T. 2015. *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta* (Tesis).
- Carlaw, Deming & Friedman. 2013. *Managing & Motivating Contact Center Employees*. USA: the McGraw-Hill Companies.
- Davis, K. 2010. *Human Behavior at Work*. New York: McGraw-Hill Publishing Company Ltd.
- Dessler, Garry. 2010. *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice–Hall Inc.
- Dito, Anoki Herdian. 2010. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Semarang: Universitas Diponegoro. *Skripsi* tidak dipublikasikan.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2011. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Cardoso. Faustino. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE).
- Haryono. 2014. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi Pada Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Batang. Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Stikubank Semarang. *Tesis* tidak dipublikasikan.
- Hasan, Dede. 2012. *Kemampuan Manajerial Pimpinan dalam Memotivasi dan Mendisiplinkan Pegawai dikaitkan dengan Produktivitas Kerja*. Bandung: PPs UPI. *Tesis* tidak dipublikasikan.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hernowo, Narmodo. 2013. Pengaruh Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. *Journal Daya Saing*, Diakses Desember 2018.

- Imatama. 2011. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pendidikan Perkebunan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*.
- Malthis, Robert L dan John H. Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku I. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkuprawira, Sjafr. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- _____ dan Aida Vitalaya. 2012. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Mondy, R Wayne. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Nawawi, H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S. 2015. *Manajemen Personalia-Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Ghalia.
- Panggabean, Mutiara S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pattanayak, B. 2012. *Human Resources Management*. New Delhi: Printice-Hall of India.
- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. 2013. *Perilaku Organisasi*. Edisi Indonesia. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Saydam, Gouzali. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singodimedjo, Markum. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Sirait, Justine T. 2011. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo.

- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keempat. Bandung: CV. Alfabeta.
- _____. 2013. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suplera, Lidya J. 2011. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi terhadap Kinerja melalui Semangat Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kota Manado. Jember: Universitas Jember. *Tesis* tidak dipublikasikan.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Tohardi, Ahmad. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Umar, Husein. 2013. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi, J. 2014. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Bandung: Kencana.
- Yuli, Budi Sri Cantika. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Press.