

PENGARUH KOMITMEN KERJA, SARANA PRASARANA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN UMUM DAN PROTOKOLER SEKRETARIAT DAERAH KOTA PARE-PARE

Desy Indriyati Soenarto^{*1}, Maryadi², Sylvia³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}Desypare22@gmail.com, ²maryadi@stienobel-indonesia.ac.id, ³sylviasjarlis@gstienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Parsial dan simultan komitmen kerja, sarana prasarana kerja dan beban kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Pare-Pare. Untuk menganalisis dan mengetahui variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian umum Sekretariat Daerah Kota Pare-Pare.

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar kuesioner dan dokumentasi sebagai sarana untuk memperoleh data yang akurat, kemudian data diolah dengan menggunakan Program SPSS Versi 20. Metode Analisis data dengan menggunakan Alat Analisis Regresi Linier Berganda. Skala pengukuran dengan menggunakan Skala Likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara Parsial Komitmen kerja dan Beban kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Pare-Pare. Sedangkan, Secara Simultan Komitmen kerja, Sarana Prasarana dan Beban kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Pare-Pare. Variabel yang berpengaruh dominan adalah variabel Beban kerja dengan tingkat signifikansinya sebesar $0,000 < 0,005$.

Kata Kunci : Komitmen kerja, Sarana Prasarana dan Beban kerja.

ABSTRACT

This study aims to analyze and determine the partial effect and work commitment simultaneously, work infrastructure and workload on the performance of employees in the General Section of the Regional Secretariat of Pare-Pare City. To analyze and find out the dominant variables that influence the performance of employees in the general section of the Regional Secretariat of the City of Pare-Pare.

The data collection technique uses a questionnaire and documentation as a means to obtain accurate data, then the data is processed using the SPSS Version 20 Program. Data analysis methods use the Multiple Linear Regression Analysis Tool. Scale measurement using a Likert Scale. The results showed that work commitment and workload partially had a positive and significant effect on the performance of employees in the General Section of the Regional Secretariat of Pare-Pare City. Meanwhile, simultaneously work commitment, infrastructure and workload have a positive and significant effect on the performance of employees in the General Section of the Regional Secretariat of the City of Pare-Pare. The dominant variable is the workload variable with a significance level of $0.000 < 0.005$.

Keywords: Work Commitment, Infrastructure And Workload

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai sangat penting bagi organisasi, karena produktif atau tidaknya para pegawai akan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan pemerintah. Untuk mempertahankan produktivitas, pemerintah sebaiknya melakukan penilaian terhadap kinerja penilaian pegawai. Namun, penilaian kinerja jarang dimanfaatkan dengan baik karena umumnya pemerintah tidak memahami bagaimana caranya melakukan penilaian

kinerja pegawai dengan benar. Kinerja pegawai adalah berbagai aktivitas yang dilakukan oleh pegawai dan berperan langsung dalam berkembangnya dan kemajuan pemerintah daerah. Seperti yang disebutkan sebelumnya, produktif atau tidaknya pegawai dapat berdampak cukup besar terhadap perkembangan dan kemajuan pemerintah daerah Kota Pare-Pare Sulawesi Selatan. Oleh karena itu, pemerintah harus melakukan monitorin kinerja dari setiap pegawai dan mencari tahu apakah tingkat produktivitas pegawai dalam melakukan tugasnya sudah sesuai dengan ekspektasi atau tidak.

Fenomena yang terjadi pada pemerintahan Kota Pare-Pare adalah rendahnya komitmen kerja dan sarana prasarana kerja yang sangat terbatas sehingga membuat kesulitan pegawai mengakomodir segala kebutuhan pada saat acara kegiatan pemerintah Kota Pare-Pare. Sementara, pegawai bagian umum dan protokuler yang sangat terbatas sehingga menjadi beban kerja bagi setiap pegawai untuk melaksanakan dengan maksimal, meskipun pegawainya sangat terbatas. Komitmen merupakan tindakan atau keterikatan seseorang untuk melakukan sesuatu. Dalam ruang lingkup pekerjaan, komitmen dibutuhkan untuk bisa mencapai tujuan bersama sesuai visi dan misi pemerintah. Komitmen kerja memiliki 2 faktor pembentuk yaitu sikap dan kehendak untuk menjalankan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Menurut Blau and Boal dalam Sopiah (2008:155) menyatakan bahwa “komitmen kerja sebagai keberpihakan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi dan tujuan organisasi”. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya akan melakukan pekerjaan secara optimal dan lebih bertanggung jawab sehingga dengan komitmen tersebut pegawai dapat membantu memperlancar organisasi mencapai tujuannya.

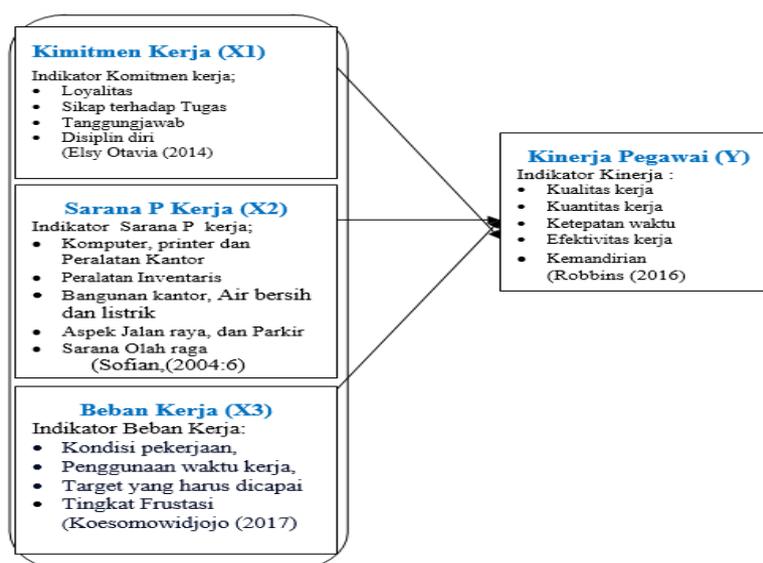
Komitmen yang dimiliki setiap pegawai dapat dipengaruhi oleh ciri pribadi pegawai termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap pegawai. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara karyawan lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi (Steers (dalam Sopiah, 2008)). Pegawai yang memiliki komitmen kerja baik akan melakukan pekerjaan dengan maksimal. Oleh karena itu, komitmen kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan komitmen kerja yang baik maka para pegawai akan bekerja dengan penuh bersemangat sehingga mengakibatkan dalam perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan terhadap kemajuan organisasi pemerintahan.

Sarana dan Prasarana pada Bagian Umum dan Protokuler Kota Pare-Pare masih sangat minim seperti souwsistem dan micropon yang sudah terlalu tua, sehingga mengganggu kelancaran aktvitas bagian protokuler dalam menyiapkan segala sesuatu yang diperlukan. Beban tugas bagian umum dan protokuler memiliki beban kerja yang berat. Beban kerja yang banyak membuat kinerja pegawai akan menurun. Oleh karena itu, Pemberian kerja bagi setiap pegawai harus didasarkan pada kemampuan dan proporsi beban kerja dari setiap pekerjaan yang diberikan sehingga efektifitas dan efesiensi waktu penyelesaian setiap pekerjaan dapat terukur akan penyelesaiannya. Pekerjaan dapat dipandang sebagai beban oleh setiap pegawai. Hal ini di indikasikan oleh sikap pegawai yang menunda-nunda, mengeluh, atau stress menghadapi tenggang waktu yang diberikan (deadline) sehingga dapat menyebabkan kinerja pegawai akan menurun seketika.

Kinerja pegawai akan meningkat jika beban kerja yang diberikan setiap pegawai akan berkurang. Artinya, semakin menuurun beban kerja pegawai maka akan berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pelayanan bagi setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan. Oleh karena itu, Kinerja dapat dipandang sebagai hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggungjawab yang diberikan. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja pegawai merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis memilih judul dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Komitmen Kerja, Sarana Prasarana Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Umum Dan Protokuler Sekretariat Daerah Kota Pare-Pare.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka pikir yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu :

1. Diduga bahwa Komitmen kerj, Sarana Prasana dan beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai BagianUmum dan Protokoler Kota Pare-Pare.
2. Diduga bahwa Komitmen kerja, Sarana Prasana dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai BagianUmum dan Protokoler Kota Pare-Pare.
3. Di duga bahwa Komitmen kerja berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai BagianUmum dan Protokoler Kota Pare-Pare.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2014). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan 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.

Metode Analisis data dengan menggunakan Alat Analisis Regresi Linier Berganda. Skala pengukuran dengan menggunakan Skala Likert.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas dapat dihitung dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung > r tabel dan memiliki nilai positif, maka pernyataan tersebut dianggap Valid. Untuk melihat validitas suatu pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan kepada responden sebanyak 41 orang pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar tersebut dapat dilihat pada tabel berikut dibawah ini.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r hitung	R tabel	Taraf Sig	Ket
Budaya kerja (X1)	1	0,779	0,218	0,000	Valid
	2	0,864	0,218	0,000	Valid
	3	0,738	0,218	0,000	Valid
	4	0,766	0,218	0,000	Valid
Komitmen Kerja (X2)	1	0,535	0,218	0,000	Valid
	2	0,630	0,218	0,000	Valid
	3	0,681	0,218	0,000	Valid
	4	0,562	0,218	0,000	Valid
Ketersediaan Pegawai (X3)	1	0,660	0,218	0,000	Valid
	2	0,737	0,218	0,000	Valid
	3	0,711	0,218	0,000	Valid
	4	0,377	0,218	0,000	Valid
	5	0,733	0,218	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,923	0,218	0,000	Valid
	2	0,916	0,218	0,000	Valid
	3	0,925	0,218	0,000	Valid
	4	0,845	0,218	0,000	Valid
	5	0,653	0,218	0,000	Valid

Sumber : Data diolah,2023.

Berdasarkan tabel 1 tersebut diatas menunjukkan bahwa nilai r hitung > R tabel berdasarkan uji signifikan 0,05, artinya bahwa item-item pertanyaan tersebut diatas dinyatakan Valid untuk dijadikan dasar dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Crombach's Alpha	> r - tabel	Keterangan
Budaya kerja (X1)	0,791	0,60	Reliabel
Komitmen kerja (X2)	0,760	0,60	Reliabel
Ketersediaan Pegawai (X3)	0,739	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,808	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah,2023.

Berdasarkan tabel 2. tersebut diatas menunjukkan bahwa nilai Crombach's Alpha ke 4 variabel tersebut berada pada tingkat Crombach's Alpha moderat sehingga seluruh item-item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan Reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda.

Analisis data regresi diharapkan dapat memberikan informasi terkait pengaruh variabel Budaya kerja (X1), Komitmen kerja (X2), Ketersediaan pegawai (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar. Hasil pengolahan data hasil penelitian maka dapat diketahui pengaruh masing-masing varaiabel Independet terhadap varaiabel dependent dapat pada tabel hasil ouput SPSS berikut :

Tabel 3. Output Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.442	2.782		3.035	.005		
Budaya kerja (X1)	.281	.099	.362	2.825	.008	.925	1.082
Komitmen kerja (X2)	.123	.115	.138	1.067	.293	.908	1.101
Ketersediaan Pegawai (X3)	.326	.084	.484	3.870	.000	.969	1.032

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer,diolah,2023.

Berdasarkan tabel 3 diatas output SPSS tersebut diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,782 (a) + 0,281 (X1) + 0,123 (X2) + 0,326 (X3) + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai Konstanta (a) sebesar 2,782 dengan asumsi jika variabel Budaya kerja, Komitmen kerja dan Ketersediaan Pegawai sama dengan 0, maka nilai Kinerja Pegawai sebesar 2,782 satu satuan.
- b. Nilai Koefisien Regresi (X_1) sebesar 0,281 menunjukkan bahwa setiap peningkatan X_1 sebesar satu satuan, menyebabkan perubahan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,281 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
- c. Nilai Koefisien Regresi (X_2) sebesar 0,123 maka akan menyebabkan peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,123 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
- d. Nilai Koefisien Regresi (X_3) sebesar 0,326 satuan menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel 0,326 sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,326 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji T (Uji Parsial)

Uji T atau Uji Parsial ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel independent (X) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependent (Y). Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent meliputi. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 2,84 (Sig < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel independent secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel 3 diatas dapat diinterpretasikan bahwa:

1. Komitmen kerja (X_1) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti jika Komitmen kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 2,825 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstant. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung ($2,825 > 2,028$) t-tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,008.
2. Sarana Prasarana kerja (X_2) mempunyai hubungan tidak searah, hal ini berarti jika Komitmen kerja meningkat maka tidak berdampak langsung pada menurunnya kinerja pegawai dalam hal melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $1,067 > 2,028$ (t tabel) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,293.
3. Beban Kerja (X_3) mempunyai hubungan searah, hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung ($3,870 > 2,028$) t tabel dengan nilai signifikansinya sebesar 0,035. Artinya, Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja kinerja pegawai pada Bagian Umum dan Protokol Sekretariat Daerah Kota Pare-Pare.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh variabel independent secara simultan terhadap variabel dependen. Uji ini dapat dilihat pada nilai F test. Nilai F pada penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 0,05, apabila nilai $F < 0,05$ maka memenuhi ketentuan "goodness of fit model", sedangkan apabila nilai signifikansi menggunakan uji F hitung dapat dilihat pada tabel berikut dibawah ini.

**Tabel 4. Output Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^b**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	87.815	3	29.272	10.284	.000 ^a
Residual	99.621	35	2.846		
Total	187.436	38			

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah,2023.

Berdasarkan tabel 4 tersebut diatas menunjukkan bahwa F hitung sebesar 10,284 > 2,870 (f tabel), hal ini diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, artinya secara simultan variabel Komitmen kerja (X1), Sarana Prasarana kerja (X2) dan Beban kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Pare-Pare.

Uji Variabel Dominan (Uji Beta)

Uji beta merupakan salah pengujian untuk mengetahui variabel yang mana di antara 3 variabel Independent yang meliputi variabel Komitmen kerja (X1), Sarana Prasarana kerja (X2) dan Beban kerja (X3) berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Pare-Pare. Hasil output pengolahan data dengan bantuan Program SPSS maka dapat dilihat variabel yang berpengaruh dominan dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut :

**Tabel 5. Uji Variabel Dominan (Uji Beta)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.442	2.782		3.035	.005		
Budaya kerja (X1)	.281	.099	.362	2.825	.008	.925	1.082
Komitmen kerja (X2)	.123	.115	.138	1.067	.293	.908	1.101
Ketersediaan Pegawai (X3)	.326	.084	.484	3.870	.000	.969	1.032

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer,diolah,2023.

Berdasarkan hasil tabel 5 di atas menunjukkan variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai adalah variabel Komitmen kerja dengan koefisien nilai “*standardized Coefficien Beta*” sebesar 0.484 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 > 0,05 dibawah taraf signifikansi.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi adalah merupakan salah satu alat untuk mengukur besarnya prosentase pengaruh variabel Independent terhadap variabel dependent. Besarnya koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai dengan 1, semakin mendekati nol maka semakin kecil pengaruh semua variabel independent terhadap variabel dependent. Sebaliknya, semakin besar koefisien determinasi mendekati angka 1, maka semakin besar pula pengaruh semua variabel Independent terhadap variabel dependent. Untuk melihat nilai koefisien R Square dari hasil output SPSS dapat dilihat pada tabel berikut dibawah ini :

**Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.684 ^a	.469	.423	1.68710	1.946

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

b. Dependent Variable: Y Sumber : Data diolah,2013.

Berdasarkan tabel 6 diatas menunjukkan R-Square sebesar 0,556 Artinya, besar pengaruh udaya kerja, komitmen kerja dan Ketersediaan Pegawai sebesar 46,9 %. Sisanya, sebesar 53,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian meliputi Motivasi kerja, Fasilitas kerja, lingkungan kerja dan Human Relationship.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisa dan pengujian hipotesis penelitian maka pembahasan hasil penelitian diuraikan sebagai berikut :

Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (X1)

Berdasarkan hasil uji parsial atau Uji T, menunjukkan bahwa Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Pare-Pare. Semakin baik Komitmen kerja seseorang pegawai maka semakin baik kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung (2.825 > 2.028) t tabel dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,008. Artinya, Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Pare-Pare.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh tanggapan dan jawaban responden terkait komitmen kerja. Rata-rata responden menyatakan Setuju dan Sangat Setuju bahwa komitmen kerja sangat diperlukan dalam setiap pekerjaan. Semakin baik komitmen kerja seseorang pegawai maka semakin baik juga kinerja yang dilakukannya dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh setiap atasannya. Penelitian ini Sejalan dengan Teori yang dikemukakan oleh Purnama (2015), Yusuf dan Syarif (2018) serta Teori Komitmen kerja Kreitner dan Kinicki (2014). Purnama (2015) menyatakan bahwa Komitmen didefinisikan sebagai keinginan yang kuat dari para anggota organisasi untuk mengikatkan diri dalam suatu organisasi secara suka rela dan berusaha keras untuk kepentingan organisasi. Sementara, menurut Yusuf dan Syarif (2018) mengemukakan komitmen kerja sebagai sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi,

dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014) komitmen kerja adalah tingkatan dimana pegawai mampu mengenali organisasinya dan terikat pada tujuan-tujuan organisasi tersebut

Hasil penelitian ini Sejalan dengan hasil riset yang dilakukan oleh dua Peneliti yaitu Tauwi, Masyaili (2020) dan Maulidia Anggraeni¹, Hesti Widianti², Arifia Yasmin³. Hasil penelitian Tauwi, Masyaili (2020) dengan mengangkat Judul : Pengaruh Motivasi Dan Komitmen kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Konawe. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi dan komitmen kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe serta Penelitian Maulidia Anggraeni¹, Hesti Widianti², Arifia Yasmin³.2020. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Komitmen tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Kompetensi, komitmen kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Sarana Prasarana Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (X2)

Berdasarkan hasil uji parsial atau uji t menunjukkan bahwa Sarana Prasarana kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Pare-Pare. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t htung ($1.067 > 2.028$) t tabel dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,293. Artinya, Komitmen kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Pare-Pare.

Hasil penelitian ini Sejalan dengan Teori yang dikemukakan oleh Arikunto & Yuliana (2012) mengemukakan bahwa, sarana atau fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah dan melancarkan pelaksanaan usaha dapat berupa benda maupun uang. Untuk mempermudah dan melancarkan proses usaha kerja baik berupa benda ataupun uang merupakan sarana yang dibutuhkan di perusahaan. Hal tersebut dapat mendorong pegawai untuk menghasilkan dan meningkatkan kualitas pekerjaan yang baik Prasarana adalah suatu perangkat yang dijadikan sebagai penunjang utama dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan secara bersama.

Penelitian ini Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tessa Risna Dila, Zusmawati. STIE “KBP” Padang. Pengaruh sarana prasarana kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Padang. 2019. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Sarana Prasarana kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Dimana variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Padang.

Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tombokan, Noris.(2017). Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Regional (Kanreg) Xi Badan Kepegawaian Negara (BKN) Manado. Thesis, Politeknik Negeri Manado. Hasil penelitian menunjukan bahwa Sarana Prasarana memiliki hubungan yang kuat dan

signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Regional XI Badan Kepegawaian Negara Manado.

Pengaruh Beban kerja Terhadap Kinerja Pegawai (X3)

Berdasarkan hasil uji t variabel Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Pare-Pare. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t hitung ($3,870 > 2,028$) t tabel dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,000, Artinya beban kerja a berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Pare-Pare. Beban kerja merupakan kemampuan daya pikul seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Hasil penelitian ini diperkuat oleh tanggapan responden terkait beban kerja, rata-rata responden menyatakan Setuju dan Sangat beban kerja dapat mempengaruhi kemampuan kerja setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Semakin rendah tingkat beban kerja pegawai maka meningkat kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Sebaliknya, semakin tinggi beban kerja setiap pegawai maka semakin menurun kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan 3 (tiga) Teori Beban kerja yang dikemukakan oleh Vanchapo (2020) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja dan Teori Komitmen kerja menurut Komaruddin (2012) melalui bukunya, beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu serta Komitmen kerja menurut Koesmowidjojo (2017) beban kerja adalah proses dalam penetapan jumlah jam kerja suberdaya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja yang dirasa cukup berat dapat berpengaruh pada kondisi fisik dan psikis seseorang. Beban kerja adalah banyak atau sedikitnya aktivitas yang dilakukan dalam melakukan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Semakin banyak aktivitas yang dilakukan maka semakin besar beban kerja yang ditanggungnya, begitu juga sebaliknya.

Sejalan dengan hasil penelitian Annisa Nurhandayani (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan kerja, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Sedangkan, Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Hasil penelitian diatas tidak Sejalan dengan hasil penelitian Kadek Ferrania Paramita Dewi (2017) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan". Hasil menunjukkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Simultan Variabel Komitmen Kerja, Sarana Prasarana dan Beban kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Komitmen kerja, Sarana Prasaran dan Beban kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Pare-Pare. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung $10,284 < 2,890$ F tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Artinya, Secara Simultan variabel Budaya kerja, Komitmen Kerja, dan Ketersediaan Pegawai berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Pare-Pare.

Hasil penelitian ini Sejalan dengan hasil penelitian Barlian, Nuraini, Hazairin Habe, M.Rafieq Adi Pradana (2022). Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas pendidikan Kabupaten Tanggamus. Hasil Penelitian menunjukkan Secara Parsial Budaya kerja dan Komitmen kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Dinas pendidikan Kabupaten Tanggamus. Hasil uji Simultan menunjukkan bahwa Budaya kerja dan Komitmen kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Dinas pendidikan Kabupaten Tanggamus.

Hasil penelitian diatas Sejalan dengan Terori yang dikemukakan oleh Purnama (2015), Yusuf dan Syarif (2018) serta Teori Komitmen kerja Kreitner dan Kinicki (2014). Purnama (2015) menyatakan bahwa Komitmen didefinisikan sebagai keinginan yang kuat dari para anggota organisasi untuk mengikatkan diri dalam suatu organisasi secara suka rela dan berusaha keras untuk kepentingan organisasi. Sementara, menurut Yusuf dan Syarif (2018) mengemukakan komitmen kerja sebagai sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.

Variabel Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji statistic, menunjukkan bahwa variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai adalah variabel Beban kerja Pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $3,870 > 2,028$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.

Sejalan dengan hasil penelitian Annisa Nurhandayani (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan kerja, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Sedangkan, Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Hasil penelitian diatas tidak Sejalan dengan hasil penelitian Kadek Ferrania Paramita Dewi (2017) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan". Penelitian ini sejalan dengan 3 (tiga) Teori Beban kerja yang dikemukakan oleh Vanchapo (2020) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa Komitmen kerja dan Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Pada Sekretariat Kota Pare-Pare. Sedangkan, Sarana Prasarana berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Pare-Pare.
2. Berdasarkan hasil Uji Simultan (Uji F), menunjukkan bahwa Komitmen kerja, Sarana Prasarana Pegawai dan Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Pada Sekretariat Kota Pare-Pare.
3. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai adalah variabel Beban kerja dengan nilai "*Standardized Coefficients beta*" sebesar 3,870 dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,000

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, Maman., dan Sambas, Ali, Muhidin. (2017). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian*. Penerbit. CV Pustaka Setia. Bandung.
- Ahmad, Tjahjono. (2003). *Perpajakan Indonesia*. Penerbit. PT. Grafindo Persada.
- Annisa, Nurhandayani. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang*.
- Arikunto, S. (2008). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* Penerbit. Rineka. Jakarta.
- Boediono. (2003). *Pelayanan Prima Perpajakan*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Candra, Kirana. (2020). *Dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara*.
- Dian, Asriani, 1., Muchran, BL, 2., Irwan, Abdullah, 3. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar*.
- Donald, R. Cooper., & Pamela, S. Schindler. (2009). "*Bussines Research Methods*", 9th edition. McGraw-Hill International Edition.
- Elsy, Oktavia., Syamsul, Amar. (2014). *Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinaskopperindag Dan Umkm Kabupaten Dharmasraya*.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, et.al. (1995). Organisasi dan Manajemen, Edisi ke empat. Jakarta. Erlangga.

Mohammad, M., Mubyl, M., & Firman, A. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Inap RSUD Lasinrang Kab. Pinrang. SEIKO: Journal of Management & Business, 4(2), 359-367.

Wijaya, I., Firman, A., & Rakhman, B. Diskresi Sebagai Penerapan Nilai-Nilai Moralitas dan Etika Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.