

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

Muhammad Amir<sup>\*1</sup>, Mashur Razak<sup>2</sup>, Muh. Said<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup>Jl. Sultan Alauddin No. 212 Makassar, Telp. 0411-861281

<sup>3</sup>Jurusan Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

### 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 dilaksanakan pada bulan Desember 2019 sampai Januari 2020. Jenis penelitian adalah gabungan kualitatif dan kuantitatif, menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 43 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*). Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t_{hitung} 3,390 > t_{tabel} 2,021$ . Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 2,584 > t_{tabel} 2,021$ . Terdapat pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai, dengan nilai  $t_{hitung} 2,673 > t_{tabel} 2,021$ . Dari hasil uji F menunjukkan bahwa  $F_{hitung} 63,410 < F_{tabel} 3,60$ . Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas/independen ( $X$ ) faktor komitmen organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja secara simultan *signifikan berpengaruh* terhadap kinerja pegawai sebesar 83,0% sedangkan sisanya 17,0% dipengaruhi oleh variabel lain. 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.

**Kata kunci:** Organisasi, Disiplin, Semangat Kerja dan Kinerja Pegawai

### ABSTRACT

**Muhammad Amir. 2020.** *The Effect of Organizational Commitment, Work Discipline and Morale on Employee Performance at the Minasatene Sub-district Office, Pangkep Regency (supervised by Mashur Razak and Muh. Said).*

*This research was conducted from December 2019 to January 2020. The type of research is a combination of qualitative and quantitative, using survey methods. The population in this study amounted to 43 people. Sampling was carried out using a saturated sampling technique (census). Analysis of the data used is multiple regression analysis.*

*The results showed that there was an effect of organizational commitment on employee performance with  $t_{count} 3,390 > t_{table} 2,021$ . There is an influence of work discipline on employee performance, the variable of work discipline ( $X_2$ ) with  $t_{count} 2,584 > t_{table} 2,021$ . There is an influence of work morale on employee performance, with a  $t_{count}$  of  $2,673 > t_{table}$  of  $2,021$ . From the results of the F test shows that  $F_{count} 63,410 < F_{table} 3,60$ . The results of the analysis show that the independent variable ( $X$ ) factors of organizational commitment, work discipline and work spirit simultaneously significantly affect employee performance by 83.0% while the remaining 17.0% is influenced by other variables. From the research, it was also found that among organizational commitment, work discipline and work spirit, organizational commitment ( $X_1$ ) is the most dominant factor influencing employee performance.*

**Keywords:** Organization, Discipline, Morale and Employee Performance

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Sumber daya manusia berperan penting dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja pegawai. Pegawai sebagai sumber daya terpenting yang dibutuhkan organisasi diharapkan merupakan orang-orang yang mampu memberikan tenaga, bakat, kemampuan, kreatifitas, dan usaha mereka untuk kemajuan organisasi. Perkembangan teknologi menuju kompetensi yang semakin berkembang, organisasi menuntut pegawai yang mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi tersebut. Hal tersebut menjadi prioritas karena pegawai merupakan faktor penentu dalam mengoperasikan faktor-faktor produksi lainnya dalam organisasi.

Organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai barulah dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan itu diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi. Organisasi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang berkompeten di bidangnya. Kompetensi pegawai yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), kemampuan/keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi, sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang berprestasi. Organisasi membutuhkan tim yang solid kuat kerjasamanya untuk menjawab tantangan dunia. Namun sayangnya banyak organisasi tidak memiliki sumber daya manusia yang handal untuk berkompetisi. Ironisnya, mereka yang telah bekerja dalam waktu lama bukannya semakin pintar, sebaliknya malah semakin tidak sanggup menerima tantangan baru. Selain itu masalah lain yang muncul yaitu banyak pegawai yang pintar tapi jika tidak menerjemahkan kepandaianya ke dalam perilaku di tempat kerja yang efektif, kepandaian itu tidak berguna.

Kompetensi tidak hanya mengetahui apa yang harus dilakukan, namun dapat mengerjakannya secara baik. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan serta

didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut, dengan demikian kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Semakin baiknya perhatian terhadap kompetensi, maka semakin meningkat pula kinerjanya pegawai.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja juga dapat dipandang sebagai proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Hasil pekerjaan itu sendiri menunjukkan kinerja. Kinerja di dalam organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari luar maupun dari dalam dirinya.

Menurut Mangkuprawira (2013:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah kompensasi, disiplin kerja, semangat kerja, tingkat pendidikan, ketrampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi. Pegawai yang selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaannya akan memberikan hasil kerja yang baik bagi organisasi.

Untuk itu, organisasi ini membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang memadai. Namun, yang menjadi permasalahan kompetensi pada organisasi saat ini adalah adanya beberapa pegawai yang kurang memiliki keterampilan, mengharuskannya meminta bantuan kepada pegawai yang memiliki keterampilan, misalnya pegawai tersebut tidak memiliki keahlian dalam mengoperasikan komputer, sehingga meminta pertolongan rekan kerjanya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal ini menyebabkan penyelesaian pekerjaan menjadi relatif lebih lama. Akibatnya pekerjaan menjadi tumpang tindih. Sebenarnya organisasi telah mengupayakan adanya pelatihan bagi pegawai yang kurang memiliki keterampilan baik teknis maupun nonteknis, tetapi pelatihan yang diberikan saat ini dirasakan para pegawai masih kurang efektif, sehingga tidak merubah kompetensi yang ada pada pegawai.

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

Disiplin pegawai sangat diharapkan oleh organisasi dalam rangka merealisasikan tujuan organisasi, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Dalam kehidupan sehari-hari dikenal dengan disiplin diri, disiplin belajar, dan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno 2011) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Disiplin kerja dan komitmen organisasi akan mempengaruhi semangat kerja. Semangat kerja merupakan salah satu hal yang penting bagi organisasi terutama yang menyangkut kinerja pegawai. Semangat kerja pada hakekatnya merupakan perwujudan dari moral yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan atau menterjemahkan secara bebas bahwa moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para pegawai akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Begitu juga sebaliknya jika semangat kerja turun maka kinerja akan turun juga. Jadi dengan kata lain semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut Nawawi (2011), faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah: (1) Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja. (2) Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang Status sosial pekerjaan, contoh bonus. (3) Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan

memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja. (4) Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja. (5) Tujuan pekerjaan. Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

Di Kecamatan Minasatene Kabupaten Pangkep kompensasi yang diberikan organisasi seringkali tidak sesuai dengan kebutuhan pegawai, hal ini bisa mengurangi semangat kerja pegawai dalam melakukan aktivitas sesuai dengan bidang pekerjaannya. Kompensasi yang dimaksud bukan hanya sebatas kompensasi finansial tetapi dalam bentuk kompensasi non finansial seperti perhatian dari pimpinan, pemberian fasilitas kantor dan jaminan hari tua.

Sementara untuk fasilitas lain yaitu rekreasi pegawai belum ada dalam rencana kerja organisasi dan fasilitas kendaraan yang diberikan sangat terbatas. Selain hal di atas dalam kegiatan sehari-hari di lingkungan kantor Kecamatan Minasatene Kabupaten Pangkep dapat dilihat gejala kurangnya disiplin kerja pegawai. Sikap kurangnya disiplin kerja pegawai ditunjukkan dengan datang tidak tepat pada waktunya. Jam kerja yang diberlakukan oleh Kecamatan Minasatene Kabupaten Pangkep dari hari Senin sampai dengan hari Jumat adalah pukul delapan pagi sampai dengan pukul lima sore dengan toleransi waktu kedatangan maksimal adalah 10 menit, tetapi pada pelaksanaannya masih banyak pegawai yang hadir lebih dari toleransi waktu yang diberikan bahkan ada pegawai yang hadir pada pukul sembilan. Perilaku pegawai yang kurang disiplin ini dikhawatirkan bisa memberikan dampak yang buruk terhadap kinerja organisasi. Seperti yang dinyatakan oleh Rivai (2015) bahwa kekurangan disiplin dalam manajemen organisasi dapat mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya organisasi itu sendiri.

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”.

### **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.

### **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.

### **METODE PENELITIAN**

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2013). 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.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Hasil Penelitian**

#### **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<sup>a</sup>**

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	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

### 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<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	128.378	3	42.793	63.410	.000 <sup>b</sup>
Residual	26.320	39	.675		
Total	154.698	42			

a. Dependent Variable: Y

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

Sumber: Data Diolah, 2019

### 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

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		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

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### 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. 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).

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.

#### Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai

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. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat

dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Aritonang (2015) melakukan penelitian dengan judul “Kompensasi, Disiplin kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta”. Penelitian ini menjelaskan kompensasi kerja, disiplin kerja guru dalam hubungannya dengan kinerja guru di SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang berbanding lurus antara kompensasi kerja dengan kinerja guru, yang berarti semakin baik dan tinggi kompensasi kerja guru maka akan semakin meningkat pula kinerjanya.

Hasil hipotesis kedua yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja guru dengan kinerja guru, artinya apabila ingin meningkatkan kinerja guru harus pula memperhatikan disiplin kerjanya. Untuk hipotesis yang ketiga menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kompensasi kerja dan disiplin kerja guru secara bersama-sama dengan kinerjanya di semua SPM Kristen BPK PENABUR Jakarta.

### **Pengaruh Semangat kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Oleh karena  $t_{hitung}$  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. 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 (1) menguji dan menganalisis pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja Guru SMK di Kota Manado (2) menguji dan menganalisis pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja Guru SMK di Kota Manado melalui semangat kerja (3) menguji dan menganalisis pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja Guru SMK di Kota Manado (4) menguji dan menganalisis pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja Guru SMK di Kota Manado melalui semangat kerja dan (5) menguji dan menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap kinerja Guru SMK di Kota Manado. Hasil dari penelitian ini menunjukkan (1) Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh langsung terhadap kinerja Guru SMK, (2) Kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja Guru SMK melalui semangat kerja, (3) Motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja Guru SMK, (4)

Motivasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja Guru SMK melalui semangat kerja, (5) Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru SMK.

### **Pengaruh Komitmen organisasi, Disiplin kerja dan Semangat kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

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.

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.

### **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 ( $X_1$ ).

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut : Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Misanatene Kabupaten Pangkep, dengan nilai  $t_{hitung} 3,390 > t_{tabel} 2,021$ . Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Misanatene Kabupaten Pangkep, variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 2,584 > t_{tabel} 2,021$ . Terdapat pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Misanatene Kabupaten Pangkep, dengan nilai  $t_{hitung} 2,673 > t_{tabel} 2,021$ . 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. 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.

### **Saran**

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.

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. 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. 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.

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 lebih lanjut dengan variabel yang lain.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aritonang, Keke T. (2015). *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta* (Tesis).
- Gomes, Cardoso. Faustino. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

- Malthis, Robert L dan John H. Jackson. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku I. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkuprawira, Sjafri. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rivai, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Singodimedjo, Markum. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- 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.