

**PENGARUH SEMANGAT KERJA TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS PEKERJAAN
UMUM KABUPATEN SINTANG**

SKRIPSI

OLEH:

HILMAN ARIANZA SYAHPUTRA

NIM. 161311110



**PROGRAM STUDI EKONOMI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
2023**

**PENGARUH SEMANGAT KERJA TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS PEKERJAAN
UMUM KABUPATEN SINTANG**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada :

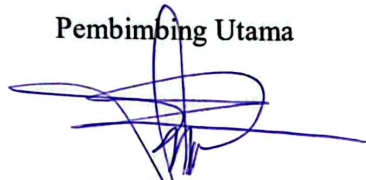
HILMAN ARIANZA SYAHPUTRA
NIM. 161311110

**Program Studi Manajemen
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian
Skripsi/Komprehensif**

Pada Tanggal : 17 Juni 2023

Majelis Penguji :

Pembimbing Utama



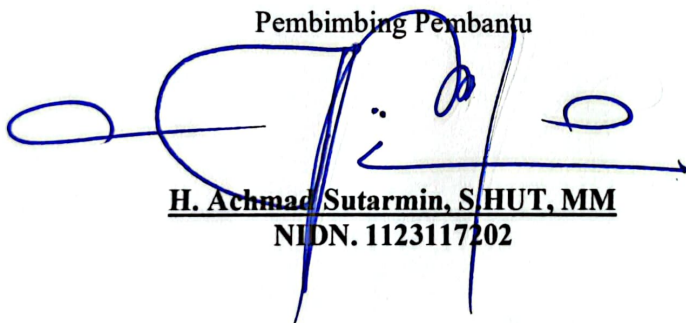
Samsuddin, SE., M.SI
NIDN. 1113117701

Penguji Utama



Edy Suryadi, SE., MM
NIDN. 1110026301

Pembimbing Pembantu



H. Achmad Sutarmin, S.HUT, MM
NIDN. 1123117202

Penguji pembantu



Wulan Purnama Sari, S.E, MM
NIDN. 1115099001

Pontianak, 17 Juni 2023

Disahkan Oleh :

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
DEKAN**



Dedi Hariyanto, SE., MM
NIDN. 1113117702

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirrobil'alamin, segala puji serta syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan proposal dengan judul **“Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang”**.

Dalam penyusunan laporan penelitian ini, penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan partisipasi dari berbagai pihak, penyusunan laporan penelitian ini tidak akan terwujud. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Doddy Irawan, S.T, M.Eng selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak;
2. Bapak Dedi Hariyanto, SE,. MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak;
3. Bapak Samsuddin, SE, M.Si selaku Pembimbing Utama
4. Bapak H. Achmad Sutarmin, S.Hut, MM selaku Pembimbing Kedua dan Pengelola Universitas Muhammadiyah Pontianak Kabupaten Sintang;
5. Dosen dan Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak Kabupaten Sintang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan dan pelayanan akademik dan motivasi kepada penulis;
6. Kedua orang tua tercinta, yang selalu memberikan do'a, kasih sayang serta *support* kepada penulis sehingga dapat menempuh pendidikan di Perguruan Tinggi;
7. Keluarga tercinta, kakek, nenek, adik, paman dan bibi yang selalu memberikan do'a, serta *support* kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan laporan penelitian ini;
8. Sahabat dan semua teman-teman seperjuangan Angkatan 2016 atas kebersamaannya dalam menjalani perkuliahan dan selalu memberikan do'a serta *support* kepada penulis.

Juga kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, semoga segala amal kebbaikannya mendapat imbalan yang tak terhingga dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan laporan penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu penulis berharap untuk dapat memperoleh saran,

masukan dan kritikan yang membangun demi kesempurnaan penyusunan laporan penelitian ini.

Penulis berharap semoga laporan penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak demi pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dibidang Ekonomi dan Bisnis.

Sintang, Maret 2023

Penulis

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the influence of work enthusiasm on organizational commitment at the Public Works Office of Sintang Regency. The population in this research includes all Civil Servants (PNS) at the Public Works Office of the regency, and the sampling technique used is saturated sampling with a sample size of 92 individuals. The analysis method used in this study is simple linear regression analysis.

Based on the results of simple linear regression analysis, the regression equation is $Y = 1.463 + 0.657X$. The correlation coefficient value obtained is 0.580, indicating a moderate relationship between work enthusiasm and organizational commitment. The coefficient of determination obtained is 0.337, which means that 33.7% of organizational commitment can be influenced by work enthusiasm. The results of the model's feasibility test show that the F value is 45.654 and the F table value is 3.92, so $F \text{ value} > F \text{ table}$ ($45.654 > 3.92$), meaning that H_0 is rejected, and H_a is accepted. The significance value (sig) is $0.000 < 0.05$, indicating that H_0 is rejected, and H_a is accepted. This means that the simple linear regression model can be used to predict the work enthusiasm of PNS employees influenced by organizational commitment.

Keywords: Work Enthusiasm, Organizational Commitment, Public Works Office of Sintang Regency.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap komitmen organisasi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten, dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel 92 orang. Adapun metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan persamaan regresi yaitu $Y = 1,463 + 0,657X$. Hasil nilai koefisien korelasi sebesar 0,580, artinya hubungan antara Semangat kerja dan Komitmen Organisasi mempunyai hubungan sedang. Hasil koefisien determinasi didapatkan sebesar 0,337. Yang artinya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 33,7% komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh semangat kerja. Hasil uji kelayakan model dapat diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 45,654 dan F_{tabel} sebesar 3,92 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($45,323 > 3,92$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ artinya dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi Semangat Kerja Pegawai PNS yang dipengaruhi oleh Komitmen Organisasi.

Kata Kunci : Semangat Kerja, Komitmen Organisasi, Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan.....	6
C. Pembatasan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian.....	7
E. Manfaat Penelitian.....	8
F. Kerangka Pemikiran.....	8
G. Metode Penelitian.....	11
BAB II LANDASAN TEORI	21
A. Semangat Kerja	21
1. Pengertian Semangat Kerja.....	21
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi semangat kerja.....	22
3. Aspek-aspek Semangat Kerja	23
B. Komitmen Organisasi.....	24
1. Pengertian Komitmen Kerja.....	24
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	25
3. Indikator Komitmen Organisasi	26
C. Pegawai Negeri Sipil (PNS).....	24
1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil (PNS).....	25
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	29
A. Gambaran Umum	30
B. Visi dan Misi	31
1. Visi	31
2. Misi.....	33
C. Tujuan dan Sasaran.....	34
1. Tujuan.....	34
2. Sasaran.....	36
D. Struktur Organisasi	38

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	43
A. Karakteristik Responden.....	43
1. Jenis Kelamin Responden.....	43
2. Umur Responden	43
3. Pekerjaan Responden.....	44
4. Pendidikan Responden	45
5. Masa Bekerja Responden	45
B. Uji Instrumen.....	46
a. Uji Validitas.....	46
b. Uji Reliabilitas.....	48
c. Uji Normalitas	49
1. Analisis Linier Sederhana.....	50
2. Koefisien Korelasi	51
3. Koefisien Determinasi	52
4. Uji Kelayakan Model (Uji F)	52
BAB V PENUTUP	54
A. Kesimpulan.....	54
B. Saran	55
DAFTAR PUSTAKA	56

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pencapaian tujuan organisasi dan kemampuan bersaing suatu organisasi bergantung pada baik dan buruknya program pengelolaan dan pengembangan sumberdaya manusia yang dilaksanakan oleh organisasi. Sumberdaya manusia yang dimaksud adalah pegawai yang ada dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Organisasi yang kuat mempunyai kemampuan dalam menciptakan dan menjaga semangat kerja pegawai sehingga akan memberikan rangsangan kepada pegawai untuk bekerja dengan baik sesuai standar yang telah ditetapkan serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Setiap individu yang bekerja berharap memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya semangat kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat semangat yang berbedabeda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Tingkat keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari kinerja organisasi dalam mengelola sumber daya yang dimiliki, sehingga diperlukan langkah-langkah strategis oleh organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang beralamat di Jl. M. Saad , Kecamatan Sintang Kabupaten Sintang. Sesuai dengan Peraturan Bupati (*PERBUP*) kabupaten sintang nomor : 117 tahun 2016, tentang tugas pokok sebagaimana

yang dimaksud pasal 5 peraturan Bupati diatas, Dinas Pekerjaan Umum mempunyai fungsi sebagai berikut Perumusan kebijakan teknis di bidang pekerjaan umum, Penyusunan dan pelaksanaan rencana strategis dan rencana kerja tahunan di bidang pekerjaan umum, Pengawas dan pengendalian teknis bidang pekerjaan umum, Pelaksanaan pembangunan dan pemeliharaan prasarana umum bidang pekerjaan umum, Pelaksanaan pekerjaan di bidang pekerjaan umum, Perencanaan dan pengendalian teknis di bidang pekerjaan umum, Penyusunan dan pelaksanaan standar operasi prosedur, Pengendalian dan pelaksanaan norma, standart, pedoman dan petunjuk oprasional bidang pekerjaan umum. Pembinaan UPTD di bidang pekerjaan umum, Pengelolaan administrasi umum, meliputi penyusunan program, ketatalaksanaan, ketatausahaan, keungan, pengawan, rumah tangga, perlengkapan, humas dan arsip Dinas Pekerjaan Umum, Pelaksanaan standar pelayanan minimal (SPM) di bidang pekerjaan umum, Pelaksanaan evaluasi dan laporan pelaksanaan tugas dan fungsi, Penyusutan laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di bidang pekerjaan umum, Penyusutan penetapan kinerja di bidang pekerjaan umum, Penyustuan analisa jabatan, Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya

Adapun jumlah Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang pada masing-masing bagian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang
Berdasarkan Jabatan Atau Bagian
Tahun 2021

No	Jabatan atau Bagian	PNS	Non PNS	Jumlah
1	Kepala Dinas	1	-	1
2	Sekretaris Dinas	1	-	1
3	SUB Bagian program dan Lapangan	12	10	22
4	SUB Bagian Hukum Keuangan	13	16	29
5	SUB bagian Umum Kepegawaian	17	18	35
6	Bidang Jalan Kabupaten	13	17	30
7	Bidang Jalan Desa	13	17	30
8	Bidang Drainase Dan Jembatan	9	18	27
9	Bidang Sumaber Daya Air	15	16	31
	Jumlah	92	112	204

Sumber : Dinas Pekerjaan Umum Kab.Sintang.2021

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang sebanyak 92 orang, dan tenaga non PNS ada 112 orang. Pegawai Negeri sipil paling banyak menempati bagian Bidang umum kepegawaian yaitu sebesar 18 orang. Hal ini menunjukkan bahwa Bidang umum kepegawaian memerlukan tenaga lebih dibandingkan bidang yang lain. Tenaga Non PNS terbanyak terdapat di Bidang Drainase Dan Jembatan, dan terbagi menjadi berbagai sub bagian. Hal ini menunjukkan bahwa Bidang Drainase dan Jembatan membutuhkan tenaga yang lebih banyak dari Bidang yang lain.

Berikut adalah rekapitulasi absensi pertahun yang ada di Dinas Pekerjaan Umum :

Tabel 1.2
Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang
Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2019 – 2021

Tahun	Jumlah Pegawai (JP)	Hari Kerja Pertahun	Hari Kerja PNS	Absensi			Jumlah Absensi	Dalam Persen (%)
				Sakit	Izin	Alpa		
2019	90	260	23.400	60	88	58	206	0,88%
2020	92	262	22.816	80	167	73	320	1,40%
2021	92	248	24.104	65	99	67	205	0,85%

Sumber : Dinas Pekerjaan Umum Kab. Sintang.2021

Menurut Hasibuan (2017;51) ketidakhadiran atau tingkat absensi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Absensi} = \frac{\text{Jumlah hari kerja pegawai}}{\text{Jumlah hari kerja perbulan}} \times 100\%$$

Sumber: Hasibuan (2017;51)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa Dinas Pekerjaan umum kabupaten sintang pada tahun 2019 memiliki pegawai sebanyak 90 orang, pada tahun 2020 sebanyak 92 orang dan pada tahun 2021 sebanyak 92 orang. Dari tahun 2019 sampai 2020 absensi meningkat sebesar 0,59% sedangkan dari tahun 2020 sampai 2021 menurun sebesar 0,39%.

Setiap pegawai negeri sipil diwajibkan untuk membuat rencana kinerja dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu satu tahun. Adapun daftar penilaian Kinerja PNS di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 1.3
Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang
Rata-Rata Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2019 – 2021

Tahun	Rata-Rata	Kategori
2019	86,73	Cukup
2020	82,57	Cukup
2021	89,25	Cukup

Sumber: Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang 2021

Standar penilaian prestasi kerja pegawai:

1. 110-120 (Sangat Baik)
2. 90-110 (Baik)
3. 70-90 (Cukup)
4. 50-70(Kurang)
5. < 50 (Sangat Kurang)

Sumber: Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019

Dari Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa pada Rata-rata Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada tahun 2020 prestasi pegawai Sebesar 82,57 jika dipersentasekan sebesar 68,80%. yang paling tinggi terdapat pada tahun 2021 yaitu sebesar 89,25 jika dipersentasekan sebesar 74,38%. Hal ini menunjukkan peningkatan prestasi kerja sebesar 5,58%

Berdasarkan wawancara dengan kepala sub bagian kepegawaian Ibu Rindawati, S.STP menurut beliau yang masih perlu diperhatikan adalah sistem pemberian tunjangan/kesejahteraan kepada pegawai yang hanya didasarkan pada jenjang jabatan struktural dan berdasar golongan/pangkat tidak berdasarkan prestasi kerja pegawai bersangkutan. Komitmen organisasional yang rendah antara lain digambarkan bahwa sebagian besar pegawai belum

memahami dan mengimplementasikan visi dan misi organisasi serta tugas pokok dan fungsi dalam pelaksanaan tugas terutama di tingkat staf sebagian besar pegawai melaksanakan tugas hanya berdasarkan petunjuk atasan dan kurang memiliki inovasi sesuai dengan tuntutan dan harapan organisasi. Dalam penyelesaian tugas yang berkaitan dengan kegiatan atau program di lingkungan kerja masih ditemui adanya kurang teliti atau kesalahan dari aspek administrasi maupun aspek teknis. Selanjutnya komitmen organisasi yang rendah ditunjukkan dengan seringnya terdapat oknum pegawai negeri sipil yang datang terlambat dan pulang lebih awal dari jam kerja yang telah ditentukan.

Berdasarkan fenomena yang telah penulis paparkan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang”**.

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah semangat kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang ?

C. Pembatas Masalah

Guna membatasi ruang lingkup permasalahan sehingga pembahasan dapat lebih jelas dan terarah maka penulis membatasi permasalahan penelitian ini sebagai berikut :

1. Semangat Kerja (Variabel X) dalam dimensi:

a. Presensi

- b. Kerja sama
 - c. Kegairahan kerja
 - d. Hubungan yang harmonis
2. Komitmen Organisasi (Variabel Y)
- a. Komitmen Afektif (*Affectif Comitment*)
 - b. Komitmen Berkelanjutan (*Continuince commitment*)
 - c. Komitmen Normatif (*Normatif Commitment*)

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap Komitmen Organisasi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang

E. Manfaat Penelitian

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan menjadi pengetahuan bagi penulis dalam melakukan penelitian mulai dari pengumpulan data, pengolahan data hingga penulisan laporan penelitian.

b. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai acuan bagi Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang untuk meningkatkan semangat kerja Pegawai Negeri Sipil dalam upaya memaksimalkan pelayanan publik kepada masyarakat.

c. Bagi Almamater

Sebagai bahan referensi bagi peneliti yang mengambil topik yang sama dan menambah hasanah penelitian di Universitas Muhammadiyah Pontianak.

F. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari peneliti yang disusun dari dasar fakta-fakta, observasi, dan kajian kepustakaan. Itulah sebabnya, saat menulis dan membuat penelitian, seseorang harus menyiapkan kerangka pemikiran.

Menurut Busro (2018:325) semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif

Menurut Westra (2000:95) dimensi yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat diketahui melalui presensi, kerja sama, kegairahan kerja dan hubungan yang harmonis. Untuk memahami pengertian tersebut maka akan diuraikan penjelasannya sebagai berikut :

1. Presensi

Presensi merupakan kehadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajiban. Pada umumnya suatu instansi organisasi selalu mengharapkan kehadiran karyawannya tepat waktu dalam setiap jam kerja sehingga pekerjaannya akan mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga suatu organisasi akan mencapai tujuan secara optimal.

Presensi kehadiran karyawan dapat diukur melalui:

- a) Kehadiran karyawan ditempat kerja.
- b) Ketepatan karyawan datang pulang kerja.
- c) Kehadiran karyawan mengikuti kegiatan acara dalam suatu organisasi.

2. 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. Kerja sama sangat bermanfaat dalam memecahkan berbagai masalah, sedangkan kerja sama negatif merupakan kerja sama yang dilakukan dengan

tujuan yang tidak baik untuk mendapatkan kepentingan pribadi dengan cara yang dapat merugikan orang lain. Untuk mengukur adanya kerja sama dalam perusahaan digunakan kriteria sebagai berikut:

- a. Kesiediaan karyawan untuk bekerja sama baik dengan teman sejawat maupun pimpinan berdasarkan kesadaran untuk mencapai tujuan.
- b. Adanya kemauan untuk membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Adanya kemauan untuk memberi kritik atau menerima kritik dan saran sehingga diperoleh cara yang baik.
- d. Cara menangani kesulitan didalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Kegairahan Kerja

Setiap karyawan yang memiliki kesenangan dalam bekerja yang dipercayakan kepadanya, pada umumnya pasti memiliki semangat kerja yang tinggi. Hal ini disebabkan oleh beban kerja, jenis, sifat pekerjaannya sesuai dengan minat dan bakat maupun perhatian yang akan menimbulkan rasa senang dan bergairah tanpa ada tekanan atau paksaan dalam melakukan pekerjaan.

4. Hubungan yang Harmonis

Hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan sangat besar pengaruhnya terhadap semangat kerja. Pimpinan yang memperlakukan karyawan secara manusiawi, dengan sikap saling menghormati, saling mempercayai, dan saling menerima satu sama lain, baik selama melakukan pekerjaan maupun diluar jam kerja akan menimbulkan rasa senang yang dapat meningkatkan semangat kerja.

Berdasarkan dimensi diatas dapat disimpulkan bahkan ke empat dimensi semangat kerja tersebut mempengaruhi satu sama lain. Presensi yang mempengaruhi kerja sama antar pegawai sehingga menimbulkan kegairahan kerja dan terciptanya hubungan yang harmonis sesama pegawai.

Menurut Luthans dalam Sutrisno (2018:292), Komitmen Organisasi merupakan: “(1) keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, (2) kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, (3) suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi”.

Allen dan Mayer (2013:63) mengemukakan tiga dimensi komitmen organisasional adalah sebagai berikut:

- 1) Komitmen afektif (*affective commitment*) mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi,
- 2) Komitmen berkelanjutan (*Continuance commitment*) yaitu komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan

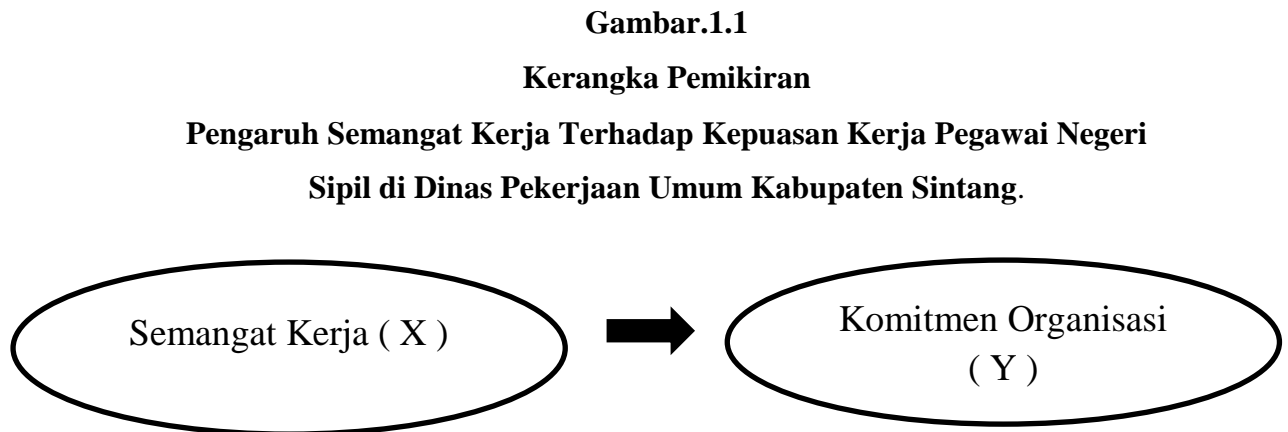
dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atau promosi atau benefit.

- 3) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) yaitu komitmen yang berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut hal benar yang harus dilakukan.

Adapun penelitian yang pernah dilakukan terdahulu adalah:

1. Sari (2020) “Pengaruh Kepuasan dan Semangat Kerja Terhadap Komitmen Organisasi PNS Di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalbar” Menunjukkan ada hubungan yang sangat erat antara semangat dan komitmen organisasi.
2. Safitri (2021) “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Kalimantan Barat.” Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui terdapat pengaruh yang signifikan semangat kerja terhadap komitmen organisasi karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Barat dengan sampel yang berjumlah 80 orang. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja dan komitmen organisasi saling berpengaruh antara satu dengan yang lain.
3. Nurul (2016) “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Bank BRI Cabang Kawi Malang” Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Bank Cabang Kawi Malang yang menguji 32 orang. Tingkat signifikansi sebesar 0,549 hal ini menunjukkan eratnya hubungan antara semangat kerja dan komitmen organisasi.

Berdasarkan beberapa landasan teori diatas maka kerangka pemikiran yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis digunakan adalah penelitian kualitatif. Sedangkan menurut Sugiyono (2019:18) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari generalisasi.

Dalam penelitian ini, penelitian kualitatif digunakan untuk menganalisis Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang.

2. Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Menurut Siregar (2012:128) “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”.

Data primer yang digunakan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Kuesioner

Menurut Siregar (2012:21) “Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada.”

2) Wawancara

Menurut Siregar (2012:18) “Wawancara adalah proses memperoleh keterangan/data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden dengan menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara.”

b. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang sudah tersedia pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang melalui

kepala sub bagian Aparatur dan Umum yang berhubungan dengan masalah penulis teliti, seperti jumlah pegawai, data pegawai negeri sipil, Absensi, penilaian prestasi kerja pegawai, gambaran umum instansi.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dalam penelitian ini yang akan menjadi populasi adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang yang berjumlah 92 orang. Dimana yang berarti seluruh Pegawai Negeri Sipil di Dinas pekerjaan umum dapat dijadikan populasi.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2016 : 81) mengatakan “Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian.”Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling jenuh.

Menurut Sugiyono (2016:96) Sampling jenuh adalah “Teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil.”

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi dijadikan sampel yaitu pegawai negeri sipil di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang dengan jumlah sampel sebanyak 92 orang.

4. Variabel penelitian

Menurut Sugiyoyo (2018:38): “variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut Sugiyono (2018:39): “Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel bebas atau *independent* yang digunakan dalam penelitian ini adalah semangat kerja yang diberi notasi tanda X.

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sugiyono (2018:39): “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel terikat atau *dependent* yang digunakan dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi dan di beri notasi Y.

5. Skala Pengukuran

Untuk memudahkan skala pengukuran maka digunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2016:93) “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.

Dengan menggunakan skala likert ini penulis dapat mengukur setuju atau tidak setujunya pegawai terhadap pernyataan mengenai Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional. Bobot penilaian dalam skala likert dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 1.4
Bobot Penilaian Skala Likert

Penilaian	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2016:93)

6. Alat Analisis

a) Uji Instrumen

Uji Instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan dua jenis pengujian, yaitu uji validitas dan uji realibilitas:

1) Validitas

Menurut Siregar (2012:46) “Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur.”

Rumus yang bisa digunakan untuk uji validitas konstruk dengan teknik product moment, yaitu :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Sumber : Siregar (2012:87)

Keterangan :

n = Jumlah responden

x = Skor variabel (Jawaban Responden)

y = Skor total dari variabel untuk responden ke-n

Masrun dalam Sugiyono (2016 :133-134) biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah sebagai berikut

1. Jika $r > 0,30$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah valid.
2. Jika $r \leq 0,30$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner dinyatakan tidak valid.

2) Reliabilitas

Menurut Siregar (2012 : 87) : “Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula”.

Dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* maka suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) $> 0,6$. Rumus yang digunakan untuk menentukan reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Sumber : Siregar (2012:87)

Keterangan :

r_{11} = Koefisien reliabilitas instrumen

k = Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

σ_1^2 = Varian total

b) Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2009:28) “Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data distribusi normal atau tidak. Uji yang dipilih dalam penelitian ini adalah one sampel kol-mogorov-smirnov dengan menggunakan taraf signifikan lebih besar dari 0,05.”

c) Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan dengan satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Adapun persamaan regresi sederhana dalam penelitian ini adalah :

$$\hat{Y} = a + bX$$

Sumber : Sugiyono (2016:188)

Keterangan :

\hat{Y} = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = Harga Y ketika harga X = 0 (Harga Konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun.

X= Subyek pada variabel, independen yang mempunyai nilai tertentu.

Di mana nilai Y adalah variabel dependen (Komitmen organisasional) dan nilai X adalah variabel Independen (Semangat kerja).

d) Koefisien Korelasi (r)

Menurut Siregar (2017 : 337) : “Korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel”. Nilai korelasi (r) = $(-1 \leq 0 \leq 1)$.

Tabel 1.5
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Sumber : Siregar (2017:337)

Dengan rumus :

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \cdot \sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Sumber: Siregar (2017:337)

Keterangan :

n = Jumlah data (Responden)

x = Variabel bebas (Kepuasan Kerja)

y = variabel terikat (Komitmen Organisasional)

e) Koefisien Determinasi

Menurut Siregar (2017 : 338) : “Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap Y (terikat)”. Rumus koefisien determinasi yaitu : $KD = (r)^2 \times 100\%$

Sumber : Siregar (2017:338)

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

f) Uji Kelayakan Model Regersi (Uji F)

Menurut Gani dan Amalia (2015:134) “ Uji F atau Goodnes of Fit Test adalah pengujian kelayakan model. Model yang layak adalah model yang dapat digunakan untuk mengestimasi populasi. Model regresi dikatakan layak jika nilai F sebuah model memenuhi kriteria yang telah ditetapkan.”

$$\text{Rumus uji F adalah : } F_{\text{hit}} = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-R^2) / (n-k)}$$

Sumber: Gani dan Amalia (2015:134)

Taraf nyata dalam penelitian ini adalah $\alpha = 0,05$, jika hasil perhitungan menunjukkan nilai probabilitas (*P value*) < alpa 0,05. Maka Ho di tolak dan Ha diterima, sehingga dapat dikatakan model regresi

dapat digunakan untuk memprediksi nilai Semangat kerja yang dipengaruhi oleh variable Komitmen Organisasi.

Ho: Model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi Komitmen Organisasi yang dipengaruhi oleh Semangat kerja.

Ha: Model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi Komitmen Organisasi yang dipengaruhi oleh semangat kerja

Pada tahap ini dilakukan pengujian untuk menentukan model dari regresi sederhana layak atau tidak digunakan untuk memprediksi komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja. Pengujian kelayakan model dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $F_{Hitung} > F_{tabel}(a, k-1, n-k)$, maka H_o ditolak, H_a di terima

Jika $F_{Hitung} \leq F_{tabel}(a, k-1, n-k)$, maka H_o diterima, H_a ditolak

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka penulis dapat menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Karakteristik responden dalam penelitian ini menunjukkan sebagian besar Pegawai ASN yang bekerja di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang, berjenis kelamin laki-laki, berumur 40 – 49 tahun dengan pekerjaan SUB Bagian Umum Kepegawaian, tingkat pendidikan SMA, dengan masa bekerja berkisar antara 6-8 tahun.
2. Model persamaan regresi linier sederhana yang dapat dituliskan dalam bentuk persamaan regresi *standardized* adalah sebagai berikut :
$$\hat{Y} = 1,463 + 0,657X$$
di mana koefisien *a* sebesar 1,463 menerangkan bahwa apabila nilai Komitmen Organisasi 0 (nol), maka Semangat kerja Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang sebesar 1,463. Apabila nilai Komitmen Organisasi meningkat sebesar satu satuan, maka Semangat kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang akan meningkat sebesar 0,657 satuan.
3. Nilai R sebesar 0,580 yang menunjukkan tingkat korelasi yang sedang antara Semangat kerja (X) dan Komitmen Organisasi (Y).
4. R² (R Square) sebesar 0,337 atau 33,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Y (Komitmen Organisasi) dipengaruhi sebesar 33,7% oleh variabel X

(Semangat kerja), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. dan dipengaruhi variabel lain diluar penelitian sebesar 66,3%.

5. Nilai F_{hitung} sebesar 45,654 dan F_{tabel} sebesar 3,92 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($45,654 > 3,92$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ artinya dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi Semangat Kerja Pegawai PNS yang dipengaruhi oleh Komitmen Organisasi.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai masukan bagi Sekretariat Daerah kabupaten sintang.

1. Para PNS di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang sebaiknya lebih aktif dalam melakukan perkerjaan bersama-sama sehingga dapat bertukar pikiran lebih sering dan mengerti satu sama lain jadi diharapkan dapat saling memberikan solusi untuk pekerjaan dikantor.
2. Para PNS lebih aktif dalam kegiatan ataupun acara dikantor sehingga dapat menimbulkan rasa nyaman berada di lingkungan kerja dan membuat kebutuhan serta keinginan bekerjadi Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten sintang jadi lebih meningkat

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Siti dan Irwan Gani. 2015. Alat Analisis Data : *Aplikasi Statistik untuk Penentuan Bidang Ekonomi dan Sosial*. Yogyakarta: Andi
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta. Prenadamedia Group
- Darmadi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor. Guepedia
- Edison, Emron dan Yohny Anwar dan Imas Komariyah, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, Malayu.S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Nurul, dkk. 2016 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Bank Bri Cabang Kawi Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol 4 Nomor 4
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Priyatno, Duwy. 2009. *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17*. Yogyakarta: Andi
- Safitri, dkk. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal Perkusi*. Vol 1 Nomor 2
- Sari, dkk. 2020. Pengaruh Kepuasan dan Semangat Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalbar. *Jurnal Produktivitas* Vol 1 Nomor 2
- Siregar, Syofian. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpretama Mandiri.
- Sugiyono. 2019. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta.