

**PENGARUH SEMANGAT KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN  
KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN  
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN PEMERINTAHAN DESA (BPMPD)  
KABUPATEN PARIGI MOUTONG**

**NURAPIAH \*)**

**ABSTRAK**

Tujuan Penelitian, Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja, komitmen organisasi dan kemampuan kerja secara serempak terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Parigi Moutong, untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Parigi Moutong, untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Parigi Moutong, untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Parigi Moutong. Populasi penelitian ini adalah pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil dan honorer yang bekerja pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Parigi Moutong terdiri atas 35 orang PNS dan 38 orang honorer jumlah keseluruhan 73 orang. Penelitian ini menggunakan sampel yang ditentukan menurut teknik Taro Yamane. Sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 43 pegawai yang ditarik secara *stratified random sampling*. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu semangat kerja, komitmen organisasi dan kemampuan kerja secara serempak berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Parigi Moutong.

**PENDAHULUAN**

Pembangunan di kabupaten Parigi Moutong tidak hanya di lakukan pada berbagai sarana dan prasarana, namun pembangunan sumber daya manusia termasuk hal penting yang harus diperhatikan. Sejak berdirinya kabupaten Parigi Moutong, pembangunan terus dilakukan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan yang maksimal.

Terselenggaranya pelayanan publik sangat bergantung pada berbagai aspek, salah satunya adalah unsur pegawai sebagai pelaksana fungsi instansi bersangkutan. Hal itu termasuk pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Parigi Moutong. Banyak harapan masyarakat yang belum terpenuhi sehingga perlu ada upaya yang kuat dari Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Parigi Moutong untuk memenuhi tuntutan kebutuhan itu. Olehnya Badan

Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten

Parigi Moutong harus berfungsi dengan benar guna merealisasikan segala program pemberdayaan masyarakat dari pemerintahan Kabupaten Parigi Moutong.

Para pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Parigi Moutong perlu memiliki kinerja pegawai yang tinggi. Pencapaian kinerja pegawai tersebut di dasari oleh berbagai faktor seperti unsur semangat kerja, komitmen organisasi dan kemampuan kerja. Jika tiga unsur ini tercapai minimal dapat memperbaiki kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Semangat kerja itu sendiri timbul dan tumbuh dalam diri pegawai yang disebabkan adanya motivasi dari dalam dirinya. Motif itu sendiri menyangkut pada kebutuhan pegawai, baik kebutuhan batin maupun kebutuhan lahir. Sadar betapa pentingnya pegawai dalam pembangunan sesuai dengan Hakekat Pembangunan Nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945 sebagaimana termaktub dalam Garis-garis Besar Haluan Negara atau GBHN, maka setiap

pegawai perlu memiliki semangat kerja yang merupakan unsur psikologis yang penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Ketika seseorang diterima sebagai pegawai, maka saat itulah ia terikat dengan pengabdian pada negara. Ditempatkan dimanapun ia harus menerimanya. Namun tentunya semua berpulang kepada diri pribadi pegawai itu sendiri. Keinginan untuk mengembangkan diri, akan mendorong pegawai berperilaku positif dalam menyikapi pekerjaannya dan lingkungan kerjanya. Hal ini tentunya terkait dengan semangat kerja dan Komitmen organisasi untuk mencapai kinerja pegawai yang lebih baik.

Keterkaitan faktor-faktor di atas perlu dikaji lebih lanjut sehingga oleh peneliti tertarik melakukan penelitian ilmiah dengan judul “Pengaruh Semangat Kerja, Komitmen Organisasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Parigi Moutong”.

#### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah maka penulis dapat merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah semangat kerja, komitmen organisasi dan kemampuan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Parigi Moutong.
- b. Apakah semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Parigi Moutong.
- c. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Parigi Moutong.
- d. Apakah kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Parigi Moutong.

#### **Tujuan Dan Kegunaan Penelitian**

##### **Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja, komitmen organisasi dan kemampuan kerja secara serempak terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Parigi Moutong
- b. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Parigi Moutong
- c. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Parigi Moutong
- d. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Parigi Moutong

##### **Kegunaan Penelitian**

- a. Menambah khasanah pengetahuan penulis dalam bidang sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.
- b. memberikan masukan bagi manajemen Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Parigi Moutong dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

##### **Kerangka Pemikiran**

Sebagai pegawai pemerintah dituntut untuk bekerja sepenuh hati, mengabdikan pada ketentuan yang ditetapkan dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaan. Pegawai yang bersemangat selalu produktif. Menjaga absensinya sehingga seringkali bekerja dalam bidang kerjanya dengan waktu yang lama. Hal ini karena menyangkut semangat kerjanya sehingga disukai oleh atasan. Dalam bekerja pegawai yang bersemangat senantiasa menjaga pekerjaan dan fasilitas kerjanya sehingga tidak menimbulkan kerusakan.

Tuntutan dan pemogokan bagi pegawai yang bersemangat sangat kurang hal ini karena dalam diri pegawai yang bersemangat ada kesungguhan dalam bekerja. Hal ini akan mendorong pegawai untuk berusaha mencapai

kinerja yang tinggi. Selain semangat kerja, diperlukan komitmen yang kuat dalam diri pegawai. Seseorang yang punya komitmen akan senantiasa berada dalam organisasi dan berbuat untuk membesarkan organisasi. Begitupun pegawai yang memiliki kemampuan kerja akan senantiasa mencapai kinerja yang tinggi. Pegawai yang memiliki komitmen dan kemampuan akan berbeda dengan pegawai yang tidak memilikinya.

## METODE PENELITIAN

### Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat verifikatif, yaitu untuk membuktikan dugaan mengenai pengaruh beberapa variabel bebas baik secara serempak maupun parsial terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Parigi Moutong.

### Lokasi, Objek dan Waktu Penelitian

#### Lokasi Penelitian

Penelitian ini memilih lokasi pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Parigi Moutong dengan alasan instansi ini memegang peran penting dalam pemberdayaan masyarakat dan berperan dalam menunjang kesejahteraan masyarakat di desa.

#### Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah menyangkut semangat kerja, komitmen organisasi, kemampuan kerja dan kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Parigi Moutong.

#### Metode Analisis

Metode kualitatif; metode ini digunakan untuk menafsirkan data atau temuan di lapangan dan hasilnya disajikan dalam bentuk deskriptif.

Metode kuantitatif; metode ini digunakan untuk menafsirkan data atau temuan di lapangan dan hasilnya disajikan dalam bentuk angka-angka melalui serangkaian formulasi. Dalam metode ini digunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan formulasi menurut Rangkuti sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \dots + b_k X_k + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen

a = konstan

$b_1 - b_k$  = Variabel Independen

e = Variabel gangguan

(Rangkuti, 2002; 163)

Dimasukan dalam kasus penelitian ini maka persamaan tersebut menjadi:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

$b_1, b_2$  = Arah Koefisien Regresi

$X_1$  = Semangat Kerja

$X_2$  = Komitmen organisasi

$X_3$  = Komitmen organisasi

e = Variabel Pengganggu

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pembahasan

Semangat kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara psikologis para pegawai memerlukan faktor semangat kerja dalam dirinya. Dalam upaya menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada pegawai, diperlukan tingkat produktivitas yang tinggi sebagai salah satu indikator dari semangat kerja. Selain itu semangat kerja terlihat dari kurangnya absensi pegawai dan perputaran atau rotasi pegawai.

Pelaksanaan tugas pegawai senantiasa dituntut untuk meminimalkan kerusakan dari bahan-bahan yang ada. Dalam artian pegawai yang semangat bekerja berusaha menjaga pekerjaannya secara hari-hati. Pegawai yang bersemangat dalam bekerja nampak tenang dan mengurangi tuntutan yang tidak perlu. Hal ini juga menghindari pemogokan yang sering terjadi dalam berbagai instansi. Sejauh ini indikator tersebut terpenuhi secara positif dikalangan pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Parigi Moutong.

Selain semangat kerja, diperlukan komitmen dari para pegawai. Komitmen pegawai terlihat dari kemauan untuk bekerja lebih giat. Disamping itu berusaha setia dalam menjalankan tugasnya. Pegawai yang bersemangat selalu merasa bangga dengan pekerjaannya. Hal ini merupakan bagian dari komitmen pegawai terhadap pekerjaannya.

Hasil tanggapan responden melalui tabel frekwensi (terlampir) menunjukkan secara umum responden menjawab sangat setuju dan setuju terhadap pernyataan yang ada. Hal ini

berarti semangat kerja pegawai makin baik. Hampir seluruh indikator semangat kerja menunjukkan kecenderungan yang positif.

Komitmen pegawai juga makin baik yang ditunjukkan oleh hasil tabel frekwensi (terlampir). Secara umum indikator komitmen pegawai memiliki kecenderungan yang positif. Dalam artian para pegawai secara umum menjawab sangat setuju dan setuju atas pernyataan yang ada. Demikian pula untuk kinerja pegawai menunjukkan hal yang positif. Semakin tingginya kinerja pegawai disebabkan oleh peningkatan semangat kerja dan komitmen pegawai.

Menyangkut kemampuan kerja sangat penting dimiliki pegawai. Dalam penelitian ini kemampuan kerja termasuk berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai. Kemampuan kerja merupakan hal paling mendasar yang harus dimiliki pegawai. Tantangan yang semakin besar dalam pekerjaan membutuhkan pegawai yang berkemampuan tinggi.

#### **KESIMPULAN DAN SARAN**

##### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Semangat kerja, komitmen organisasi dan kemampuan kerja secara serempak berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Parigi Moutong.
2. Semangat kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Parigi Moutong
3. Komitmen organisasi berpengaruh tidak nyata terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Parigi Moutong
4. Kemampuan kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Parigi Moutong

##### **Saran-Saran**

Beberapa hal yang penting diperhatikan dari hasil penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Pihak instansi perlu meningkatkan semangat kerja pegawai melalui penghargaan.
2. Pihak instansi tetap memperhatikan harapan pegawai dan berupaya memenuhinya untuk meningkatkan kinerja pegawai.
3. Kemampuan kerja perlu ditingkatkan melalui berbagai pelatihan menyangkut bidang kerja masing-masing
4. Peneliti lainnya perlu memperdalam analisis setiap faktor.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arep, Ishak Dan Tanjung, Hendri, 2002, Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2, Lembaga Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Faisal, 1992, Format-Format Penelitian Sosial, dasar-Dasar Dan Aplikasi, Lembaga Penerbit Raja Wali Press, Jakarta.
- Freddy Rangkuti 2002, Riset pemasaran, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Gomes, F.C, 1995, Manajemen Sumber Daya Manusia, Lembaga Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Hadi, Sutrisno, 1991, Analisis butir untuk instrumen, Editor Seno pamardianto, Penerbit andi offset Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P, 1991, Manajemen Sumber Daya Manusia, Lembaga Penerbit Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE-UGM, Yogyakarta
- Indrawijaya, Adam.I, 1989, Perilaku Organisasi, Lembaga Penerbit Sinar baru, Bandung.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung, 2002, Manajemen Personalia dan Sumber

- Daya Manusia, Edisi kedua BPFE-Yogyakarta.
- Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 81 Tahun 1983 Tentang Pedoman tata Laksana Pelayanan Umum.
- Hasibuan, Malayu S.P. 1991, manajemen Sumber Daya Manusia, Lembaga penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, ISBN, Bandung.
- Reksohadiprojo, Sukanto Dan Handoko, T. Hani, 1990, Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2, Lembaga Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Riduwan, 2004, Metode dan Teknik Menyusun Tesis, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sedarmayanti (2000). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Penerbit Ilham Jaya, Bandung.
- Soekidjo Noto Atmodjo 1992, Pengembangan Sumber Daya manusia. Penerbit BPFE Yogyakarta.
- Soeprihanto, 1998, Penilaian Kerja dan Pengembangan karyawan, BPFE-Yogyakarta.
- Sugiono, 2002. Metode Penelitian Administrasi, Penerbit Alfabet, Bandung.
- Sugiono, 2007, Statistik Non Parametrik (Untuk Penelitian), Lembaga Penerbit CV. Alfabeta, Bandung
- Thoha, Miftah, 2005. Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia, Penerbit Prenada Media, Jakarta.
- Veithzal Rifai, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Dari Teori Ke Praktik), PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Veithzal Rivai, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wather Jr. B. W. & Davis K, 1989. Human Resources and personal management, Mc. Grw Hill Inc, Singapura