

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian**

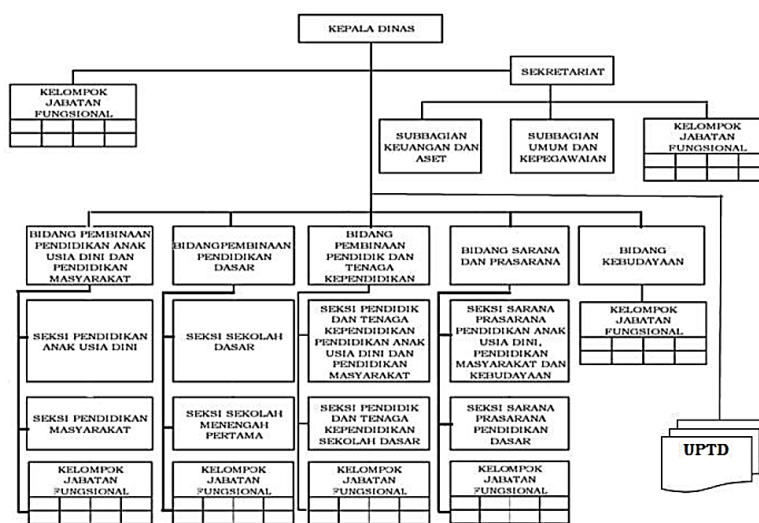
###### 4.1.1.1 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Cilacap Nomor 5 Tahun 2023 Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Cilacap dan Peraturan Bupati Cilacap Nomor 34 Tahun 2023 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Daerah. Struktur organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap sebagai berikut:

Susunan Organisasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan terdiri dari :

- a. Kepala;
- b. Sekretariat;
- c. Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat;
- d. Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar;

- e. Bidang Pembinaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan;
- f. Bidang Sarana dan Prasarana;
- g. Bidang Kebudayaan;
- h. UPTD;
- i. Kelompok Jabatan Fungsional.



Gambar 4. 1  
 Bagan Struktur Organisasi Dinas P dan K Kabupaten Cilacap

4.1.1.2 Uraian Tugas dan Fungsi

Dinas mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang meliputi fungsi penunjang bidang pendidikan dan fungsi penunjang bidang kebudayaan yang menjadi kewenangan Daerah. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap menyelenggarakan fungsi:

- a. perumusan kebijakan di bidang pembinaan anak usia dini dan pendidikan masyarakat, pembinaan pendidikan dasar, pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, dan kebudayaan;
- b. pelaksanaan koordinasi kebijakan di bidang pembinaan anak usia dini dan pendidikan masyarakat, pembinaan pendidikan dasar, pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, dan kebudayaan;
- c. pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan anak usia dini dan pendidikan masyarakat, pembinaan pendidikan dasar, pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, dan kebudayaan;
- d. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang pembinaan anak usia dini dan pendidikan masyarakat, pembinaan pendidikan dasar, pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, dan kebudayaan;
- e. penyelenggaraan tugas pembantuan urusan usul kenaikan pangkat dan peningkatan kompetensi pendidik, tenaga kependidikan dan pendataan pendidikan menengah dan pendidikan khusus;

- f. penyelenggaraan tugas pembantuan kegiatan kesiswaan, peningkatan mutu akademik dan non akademik bidang pendidikan menengah dan pendidikan khusus;
- g. pelaksanaan fungsi kesekretariatan Dinas;
- h. pengendalian penyelenggaraan tugas UPTD; dan
- i. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Adapun uraian tugas masing-masing jabatan, sebagai berikut:

1. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pengoordinasian, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan meliputi perencanaan dan fasilitasi tugas pembantuan, pembinaan ketatausahaan, hukum, keuangan dan aset, kerumahtanggaan, kerja sama, kearsipan, dokumentasi, keorganisasian dan ketatalaksanaan, kehumasan dan keprotokolan, kepegawaian dan pelayanan administrasi di lingkungan Dinas.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, Sekretariat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan menyelenggarakan fungsi:

- a. pengoordinasian kegiatan di lingkungan Dinas;
- b. pengoordinasian dan penyusunan rencana dan program kerja di lingkungan Dinas;
- c. pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi perencanaan, keuangan dan aset, hukum, kehumasan dan keprotokolan, ketatausahaan, kepegawaian, kerumahtanggaan, kerjasama, arsip dan dokumentasi di lingkungan Dinas;
- d. pengoordinasian, pembinaan dan penataan organisasi dan tatalaksana di lingkungan Dinas;
- e. pengoordinasian dan penyusunan peraturan perundangundangan serta pelaksanaan jaringan dokumentasi dan informasi hukum di lingkungan Dinas;
- f. pengoordinasian pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dan pengelolaan informasi dan dokumentasi;
- g. penyelenggaraan pengelolaan aset daerah dan pelayanan pengadaan barang/jasa di lingkungan Dinas;
- h. fasilitasi penyelenggaraan tugas pembantuan kegiatan kesiswaan, peningkatan mutu akademik dan non akademik bidang pendidikan menengah dan pendidikan khusus;

- i. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
- j. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait dengan tugas dan fungsinya.

## 2. Bidang Pembinaan PAUD dan DIKMAS

Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat mempunyai tugas perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pengoordinasian, pemantauan, evaluasi dan pelaporan meliputi pembinaan pendidikan anak usia dini dan pendidikan masyarakat.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan rencana dan program kerja bidang pembinaan pendidikan anak usia dini dan pendidikan masyarakat;
- b. perumusan kebijakan teknis bidang pembinaan pendidikan anak usia dini dan pendidikan masyarakat;
- c. pelaksanaan bimbingan dan pengendalian teknis bidang pembinaan pendidikan anak usia dini dan pendidikan masyarakat;

- d. pengelolaan administrasi bidang pembinaan pendidikan anak usia dini dan pendidikan masyarakat; dan
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait tugas dan fungsinya.

### 3. Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar

Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar mempunyai tugas perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pengoordinasian, pemantauan, evaluasi dan pelaporan meliputi kurikulum, penilaian, peserta didik, pembangunan karakter, analisa data statistik dan pendirian/penutupan satuan pendidikan Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Pertama.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas,

Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan rencana dan program kerja Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar;
- b. perumusan kebijakan teknis bidang pembinaan pendidikan dasar;
- c. pelaksanaan bimbingan dan pengendalian teknis bidang pembinaan pendidikan dasar;
- d. pengelolaan administrasi bidang pembinaan pendidikan dasar; dan

- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait tugas dan fungsinya.

#### 4. Bidang Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Bidang Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan mempunyai tugas perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pengoordinasian, pemantauan, evaluasi dan pelaporan meliputi pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat, Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Pertama.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, Bidang Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan rencana dan program kerja Bidang Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan;
- b. perumusan kebijakan teknis bidang pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan;
- c. pelaksanaan bimbingan dan pengendalian teknis bidang pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan;
- d. pengelolaan administrasi bidang pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan; dan



- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait tugas dan fungsinya.

#### 5. Bidang Sarana dan Prasarana

Bidang Sarana dan Prasarana mempunyai tugas perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pengoordinasian, pemantauan, evaluasi dan pelaporan meliputi sarana prasarana pendidikan anak usia dini, pendidikan masyarakat dan kebudayaan, dan pendidikan dasar.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, Bidang Sarana dan Prasarana menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan rencana dan program kerja Bidang Sarana dan Prasarana;
  - b. perumusan kebijakan teknis bidang sarana dan prasarana;
  - c. pelaksanaan bimbingan dan pengendalian teknis bidang sarana dan prasarana;
  - d. pengelolaan administrasi bidang sarana dan prasarana; dan
  - e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait tugas dan fungsinya.
- #### 6. Bidang Kebudayaan

Bidang Kebudayaan mempunyai tugas perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pengoordinasian, pemantauan, evaluasi

dan pelaporan meliputi pembinaan dan pelestarian sejarah, cagar budaya, permuseuman, kesenian, tenaga kebudayaan, nilai budaya, perfilman, warisan budaya dan kebudayaan lainnya.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, Bidang Kebudayaan menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan rencana dan program kerja bidang Kebudayaan;
- b. perumusan kebijakan teknis bidang kebudayaan;
- c. pelaksanaan bimbingan dan pengendalian teknis bidang kebudayaan;
- d. pengelolaan administrasi bidang kebudayaan; dan
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait tugas dan fungsinya.

#### **4.1.2 Profil Responden**

Profil responden dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja yang disajikan sebagaimana dalam tabel berikut ini:

Tabel 4. 1  
Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin dan Jabatan

<b>Menurut Jabatan</b>	<b>L</b>	<b>P</b>	<b>Jml/ Orang</b>
Eselon II.a	1	0	1
Eselon III.a	1	0	1
Eselon III.b	5	0	5
Eselon IV.a	8	6	14
Pengawas	18	0	18
Pelaksana/ Staf	48	41	89
<b>Jumlah seluruh</b>	<b>81</b>	<b>47</b>	<b>128</b>

Sumber : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap Tahun 2023.

Dari data tersebut menunjukkan bahwa pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap dilihat dari jenis kelamin terdiri dari 63,28% laki-laki dan sisanya sebesar 36,72% perempuan, dan dari mereka paling banyak menduduki jabatan sebagai pelaksana.

Tabel 4. 2  
Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>L</b>	<b>P</b>	<b>Jml/ Orang</b>
S2/ Magister	29	3	32
S1/ Sarjana	26	26	52
D III/ Diploma	1	3	4
SLTA/ Sederajat	20	14	34
SLTP/ Sedrajat	4	0	4
SD/ Sederajat	2	0	2
<b>Jumlah seluruh</b>	<b>82</b>	<b>46</b>	<b>128</b>

Sumber : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap 2023

Dengan membaca data tersebut menunjukkan bahwa pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap dilihat dari tingkat Pendidikan terbanyak pada Pendidikan S1/ Sarjana dan terendah berpendidikan SD/ sederajat dengan rata-rata lama pendidikan adalah 15 tahun.

Tabel 4. 3  
Jumlah Pegawai Berdasarkan Kepangkatan

<b>Pangkat/ Gol.</b>	<b>L</b>	<b>P</b>	<b>Jml/ Orang</b>
Golongan IV/c	1	0	1
Golongan IV/b	10	0	10
Golongan IV/a	19	3	22
Golongan III/d	8	10	18
Golongan III/c	9	6	15
Golongan III/b	7	10	17
Golongan III/a	0	5	5
Golongan II/d	2	1	3
Golongan II/c	3	2	5
Golongan II/b	4	4	8
Golongan II/a	2	0	2
Golongan I/d	1	0	1
Non Golongan	15	6	21
<b>Jumlah seluruh</b>	<b>81</b>	<b>47</b>	<b>128</b>

Sumber : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap 2023

Mencermati data tersebut, pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap dilihat dari kepangkatan terbanyak menduduki golongan IV/a dan paling sedikit berada pada golongan I/d.

Tabel 4. 4  
Jumlah Pegawai Berdasarkan Status Kepegawaian

<b>Status Pegawai</b>	<b>L</b>	<b>P</b>	<b>Jml/ Orang</b>
Aparatur Sipil Negara	67	42	109
Harian Lokal	0	0	0
Wiyata Bhakti	15	4	19
<b>Jumlah seluruh</b>	<b>82</b>	<b>46</b>	<b>128</b>

Sumber : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap 2023

Dengan mencermati table tersebut, menunjukkan bahwa pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap didominasi oleh pegawai ASN yaitu sebesar 85,16% dan sisanya sebesar 14,83% adalah tenaga wiyata bhakti.

#### 4.1.3 Uji Validitas Butir Pernyataan

Pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner, yaitu pernyataan mengenai Sikap ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ), Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

Tabel 4. 5  
Distribusi Pernyataan Berdasarkan Variabel

No.	Variabel	Jumlah
1	Sikap ( $X_1$ )	10
2	Kompetensi ( $X_2$ )	10
3	Komitmen Organisasi ( $X_3$ )	10
4	Kinerja Pegawai ( $Y$ )	10
<b>Total Pernyataan</b>		<b>40</b>

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil rekapitulasi uji validitas butir pernyataan instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 6  
Hasil Uji Validitas

Correlations											
Sikap			Kompetensi			Komitmen Organisasi			Kinerja Pegawai		
X1.1	Pearson Correlation	.721**	X2.1	Pearson Correlation	.810**	X3.1	Pearson Correlation	.578**	Y1	Pearson Correlation	.816**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.010		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	19		N	19		N	19		N	19
X1.2	Pearson Correlation	.658**	X2.2	Pearson Correlation	.734**	X3.2	Pearson Correlation	.796**	Y2	Pearson Correlation	.635**
	Sig. (2-tailed)	0.002		Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.003
	N	19		N	19		N	19		N	19
X1.3	Pearson Correlation	.626**	X2.3	Pearson Correlation	.679**	X3.3	Pearson Correlation	.614**	Y3	Pearson Correlation	.717**
	Sig. (2-tailed)	0.004		Sig. (2-tailed)	0.001		Sig. (2-tailed)	0.005		Sig. (2-tailed)	0.001
	N	19		N	19		N	19		N	19
X1.4	Pearson Correlation	.646**	X2.4	Pearson Correlation	.602**	X3.4	Pearson Correlation	.632**	Y4	Pearson Correlation	.750**
	Sig. (2-tailed)	0.003		Sig. (2-tailed)	0.006		Sig. (2-tailed)	0.004		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	19		N	19		N	19		N	19
X1.5	Pearson Correlation	.582**	X2.5	Pearson Correlation	.595**	X3.5	Pearson Correlation	.477**	Y5	Pearson Correlation	.797**
	Sig. (2-tailed)	0.009		Sig. (2-tailed)	0.007		Sig. (2-tailed)	0.039		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	19		N	19		N	19		N	19
X1.6	Pearson Correlation	.665**	X2.6	Pearson Correlation	.772**	X3.6	Pearson Correlation	.886**	Y6	Pearson Correlation	.644**
	Sig. (2-tailed)	0.002		Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.003
	N	19		N	19		N	19		N	19
X1.7	Pearson Correlation	.586**	X2.7	Pearson Correlation	.711**	X3.7	Pearson Correlation	.860**	Y7	Pearson Correlation	.656**
	Sig. (2-tailed)	0.008		Sig. (2-tailed)	0.001		Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.002
	N	19		N	19		N	19		N	19
X1.8	Pearson Correlation	.868**	X2.8	Pearson Correlation	.858**	X3.8	Pearson Correlation	.859**	Y8	Pearson Correlation	.643**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.003
	N	19		N	19		N	19		N	19
X1.9	Pearson Correlation	.781**	X2.9	Pearson Correlation	.752**	X3.9	Pearson Correlation	.917**	Y9	Pearson Correlation	.667**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.002
	N	19		N	19		N	19		N	19
X1.10	Pearson Correlation	.561**	X2.10	Pearson Correlation	.827**	X3.10	Pearson Correlation	.602**	Y10	Pearson Correlation	.890**
	Sig. (2-tailed)	0.012		Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.006		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	19		N	19		N	19		N	19
Sikap	Pearson Correlation	1	Kompetensi	Pearson Correlation	1	Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	1	Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)			Sig. (2-tailed)			Sig. (2-tailed)			Sig. (2-tailed)	
	N	19		N	19		N	19		N	19

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dari masing-masing 10 butir pernyataan variable Sikap, variabel kompetensi, variable Komitmen Organisasi dan Variabel Kinerja, didapatkan nilai signifikansinya dibawah nilai 0,05 ( $\text{sig} < 0,05$ ) dan dari perbandingan diperoleh nilai  $r_{\text{hitung}}$  lebih besar dari nilai  $r_{\text{tabel}}$  ( $r_{\text{hitung}} > 0.456$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Semua butir pernyataan pada variable Sikap dinyatakan valid, yang artinya semua item pernyataan memiliki ketepatan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya, sehingga data yang diperoleh dianggap relevan/sesuai dengan tujuan diadakannya pengukuran tersebut.
2. Semua butir pernyataan pada variable kompetensi dinyatakan valid, yang artinya semua item pernyataan memiliki ketepatan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya, sehingga data yang diperoleh dianggap relevan/sesuai dengan tujuan diadakannya pengukuran tersebut
3. Semua butir pernyataan pada variable Komitmen Organisasi dinyatakan valid, yang artinya semua item pernyataan memiliki ketepatan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya, sehingga data yang diperoleh dianggap relevan/sesuai dengan tujuan pengukuran tersebut.

4. Semua butir pernyataan pada variable Kinerja pegawai dinyatakan valid, yang artinya semua item pernyataan memiliki ketepatan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya, sehingga data yang diperoleh dianggap relevan/sesuai dengan tujuan diadakannya pengukuran tersebut.

#### 4.1.4 Uji Reliabilitas Butir Pernyataan

Hasil uji reliabilitas butir pernyataan instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 7  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	nilai kritis	keterangan
Sikap (X <sub>1</sub> )	0,862	0,6	Reliabel
Kompetensi (X <sub>2</sub> )	0,906	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasi (X <sub>3</sub> )	0,883	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,887	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji dalam Tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien *Cronbach Alpha* pada semua variabel penelitian lebih besar dari 0,6. Maka semua butir pertanyaan adalah reliabel atau memiliki keterandalan.



#### 4.1.5 Deskripsi Variabel Penelitian

Data-data yang disajikan setiap indikator dalam penelitian ini telah di *entry* ke dalam aplikasi SPSS 26.00. Penilaian responden terhadap variabel penelitian yang dilakukan secara deskriptif dapat dilihat dari nilai rata-rata.

Selanjutnya adalah garis kontinum yang digunakan untuk memudahkan peneliti melihat kategori penilaian mengenai variabel yang diteliti:

No	Presentase Skor	Kategori Skor
1	20,00% - 36,00%	Sangat Kurang
2	36,01% - 52,00%	Kurang
3	52,01% - 68,00%	Cukup
4	68,01% - 84,00%	Baik
5	84,01% - 100%	Sangat Baik

Sumber : Umi Narimawati (2007:85)

Gambar 4. 2  
Garis Kontinum

Berikut rekapitulasi hasil analisa deskriptif dalam penelitian yang disajikan dalam tabel di bawah ini:

## 1. Variabel Sikap

Tabel 4. 8  
Pengetahuan bisa mengajarkan saya bagaimana cara bersikap dengan baik dan benar

		X1.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	21.1	21.1	21.1
	KS	6	31.6	31.6	52.6
	S	6	31.6	31.6	84.2
	SS	3	15.8	15.8	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Sikap (Pengetahuan bisa mengajarkan saya bagaimana cara bersikap dengan baik dan benar) memiliki nilai tertinggi pada “Kurang Setuju dan Setuju” yaitu 31,6% dan terendah pada “Sangat Setuju” yaitu 15,8%.

Tabel 4. 9  
Dengan adanya keyakinan, saya bisa bersikap dengan baik dan sesuai dengan objeknya sehingga menghindari permasalahan

		X1.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	10.5	10.5	10.5
	KS	4	21.1	21.1	31.6
	S	8	42.1	42.1	73.7
	SS	5	26.3	26.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Sikap (Dengan adanya keyakinan, saya bisa bersikap dengan baik dan sesuai dengan objeknya sehingga menghindari permasalahan) memiliki nilai tertinggi pada “Setuju” yaitu 42,1% dan terendah pada “Tidak Setuju” yaitu 10,5%

Tabel 4. 10  
Saya apabila memutuskan sesuatu dilakukan secara objektif dan akurat

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	11	57.9	57.9	57.9
	S	5	26.3	26.3	84.2
	SS	3	15.8	15.8	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Sikap (Saya apabila memutuskan sesuatu dilakukan secara objektif dan akurat) memiliki nilai tertinggi pada “Kurang Setuju” yaitu 57,9% dan terendah pada “Sangat Setuju” yaitu 15,8%.

Tabel 4. 11  
 Pandangan saya terhadap suatu hal dapat menentukan sikap saya  
**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	15.8	15.8	15.8
	KS	6	31.6	31.6	47.4
	S	6	31.6	31.6	78.9
	SS	4	21.1	21.1	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Sikap (Pandangan saya terhadap suatu hal dapat menentukan sikap saya) memiliki nilai tertinggi pada “Kurang Setuju dan Setuju” yaitu 31,6% dan terendah pada “Tidak Setuju” yaitu 15,8%.

Tabel 4. 12  
 Saya merasa puas atas hasil kerja yang telah dicapai

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	5.3	5.3	5.3
	KS	9	47.4	47.4	52.6
	S	8	42.1	42.1	94.7
	SS	1	5.3	5.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Sikap (Saya merasa puas atas hasil kerja yang telah dicapai) memiliki nilai tertinggi pada “Kurang Setuju” yaitu 47,4% dan terendah pada “Tidak Setuju dan Sangat Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 13  
Saya akan merasa malu jika tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	21.1	21.1	21.1
	KS	6	31.6	31.6	52.6
	S	5	26.3	26.3	78.9
	SS	4	21.1	21.1	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Sikap (Saya akan merasa malu jika tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik) memiliki nilai tertinggi pada “Kurang Setuju” yaitu 31,6% dan terendah pada “Tidak Setuju dan Sangat Setuju” yaitu 21,1%.

Tabel 4. 14  
 Saya menyukai pekerjaan yang ditugaskan kepada saya

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	5.3	5.3	5.3
	KS	7	36.8	36.8	42.1
	S	7	36.8	36.8	78.9
	SS	4	21.1	21.1	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Sikap (Saya menyukai pekerjaan yang ditugaskan kepada saya) memiliki nilai tertinggi pada “Kurang Setuju dan Setuju” yaitu 36,8% dan terendah pada “Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 15  
 Saya bersikap ramah dalam melayani

**X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	5.3	5.3	5.3
	KS	6	31.6	31.6	36.8
	S	7	36.8	36.8	73.7
	SS	5	26.3	26.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Sikap (Saya bersikap ramah dalam

melayani) memiliki nilai tertinggi pada “Setuju” yaitu 36,8% dan terendah pada “Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 16  
Saya cenderung proaktif melindungi nama baik institusi

**X1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	15.8	15.8	15.8
	KS	6	31.6	31.6	47.4
	S	5	26.3	26.3	73.7
	SS	5	26.3	26.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Sikap (Saya cenderung proaktif melindungi nama baik institusi) memiliki nilai tertinggi pada “Kurang Setuju” yaitu 31,6% dan terendah pada “Tidak Setuju” yaitu 15,8%.

Tabel 4. 17  
Bagi saya, tugas adalah panggilan untuk mengabdikan

**X1.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	10.5	10.5	10.5
	KS	8	42.1	42.1	52.6
	S	4	21.1	21.1	73.7
	SS	5	26.3	26.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Sikap (Bagi saya, tugas adalah panggilan untuk mengabdikan) memiliki nilai tertinggi pada “Kurang Setuju” yaitu 42,1% dan terendah pada “Tidak Setuju” yaitu 10,5%.

Tabel 4. 18  
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Sikap

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Persentase	Kategori
<b>Aspek dari dalam</b>							
X1.1	19	2	5	65	3.42	68.4	Baik
X1.2	19	2	5	73	3.84	76.8	Baik
X1.3	19	3	5	68	3.58	71.6	Baik
X1.4	19	2	5	68	3.58	71.6	Baik
<b>Rata-rata</b>					<b>3,61</b>	<b>72,2</b>	<b>Baik</b>
<b>Aspek motif social</b>							
X1.5	19	2	5	66	3.47	69.4	Baik
X1.6	19	2	5	66	3.47	69.4	Baik
X1.7	19	2	5	71	3.74	74.8	Baik
<b>Rata-rata</b>					<b>3,56</b>	<b>71,2</b>	<b>Baik</b>
<b>Aspek persepsi</b>							
X1.8	19	2	5	73	3.84	76.8	Baik
X1.9	19	2	5	69	3.63	72.6	Baik
X1.10	19	2	5	69	3.63	72.6	Baik
<b>Rata-rata</b>					<b>3,70</b>	<b>74</b>	<b>Baik</b>

Sumber: Hasil Analisa Tahun 2024.

Berdasarkan tabel rekapitulasi tersebut di atas, untuk nilai mean tertinggi 74% ada pada item *Aspek persepsi* (Saya



bersikap ramah dalam melayani), sedangkan nilai terendah 68,4% ada pada item *Aspek dari dalam* (Pengetahuan bisa mengajarkan cara bersikap dengan baik dan benar). Jadi dapat disimpulkan bahwa sikap pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap dalam kondisi Tinggi.

## 2. Variabel Kompetensi

Tabel 4. 19  
Saya memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan saya

		X2.1			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	KS	6	31.6	31.6	31.6
	S	9	47.4	47.4	78.9
	SS	4	21.1	21.1	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Kompetensi (Saya memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan saya) memiliki nilai tertinggi pada “Setuju” yaitu 47,4% dan terendah pada “Sangat Setuju” yaitu 21,1%.

Tabel 4. 20  
 Saya memahami semua aturan yang berkaitan terhadap pekerjaan dengan baik

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	10.5	10.5	10.5
	KS	9	47.4	47.4	57.9
	S	5	26.3	26.3	84.2
	SS	3	15.8	15.8	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Kompetensi (Saya memahami semua aturan yang berkaitan terhadap pekerjaan dengan baik) memiliki nilai tertinggi pada “Kurang Setuju” yaitu 47,4% dan terendah pada “Tidak Setuju” yaitu 10,5%.

Tabel 4. 21  
 Saya memiliki keterampilan secara baik, sehingga dapat memberikan semangat kepada rekan kerja

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	11	57.9	57.9	57.9
	S	5	26.3	26.3	84.2
	SS	3	15.8	15.8	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Kompetensi (Saya memiliki keterampilan secara baik, sehingga dapat memberikan semangat kepada rekan kerja) memiliki nilai tertinggi pada “Kurang Setuju” yaitu 57,9% dan terendah pada “Sangat Setuju” yaitu 15,8%.

Tabel 4. 22  
Dengan keterampilan teknis dan sosial yang saya miliki, saya mampu menyelesaikan pekerjaan

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	5.3	5.3	5.3
	KS	7	36.8	36.8	42.1
	S	10	52.6	52.6	94.7
	SS	1	5.3	5.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Kompetensi (Dengan keterampilan teknis dan sosial yang saya miliki, saya mampu menyelesaikan pekerjaan) memiliki nilai tertinggi pada “Setuju” yaitu 52,6% dan terendah pada “Sangat Setuju dan Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 23  
 Saya menjaga kualitas kerja dalam rangka tindakan ekonomi  
 dalam rangka mencapai kesejahteraan

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	5.3	5.3	5.3
	KS	5	26.3	26.3	31.6
	S	11	57.9	57.9	89.5
	SS	2	10.5	10.5	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Kompetensi (Saya menjaga kualitas kerja dalam rangka tindakan ekonomi dalam rangka mencapai kesejahteraan) memiliki nilai tertinggi pada “Setuju” yaitu 57,9% dan terendah pada “Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 24  
 Pekerjaan yang diberikan kepada saya merupakan  
 tanggungjawab yang harus diselesaikan dengan baik

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	5.3	5.3	5.3
	KS	7	36.8	36.8	42.1
	S	7	36.8	36.8	78.9
	SS	4	21.1	21.1	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Kompetensi (Pekerjaan yang diberikan kepada saya merupakan tanggungjawab yang harus diselesaikan dengan baik) memiliki nilai tertinggi pada “Kurang Setuju dan Setuju” yaitu 36,8% dan terendah pada “Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 25

Saya selalu siap membantu rekan kerja atau staf dalam memecahkan persoalan yang dihadapi dalam menyelesaikan pekerjaan

**X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	5.3	5.3	5.3
	KS	4	21.1	21.1	26.3
	S	13	68.4	68.4	94.7
	SS	1	5.3	5.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Kompetensi (Saya selalu siap membantu rekan kerja atau staf dalam memecahkan persoalan yang dihadapi dalam menyelesaikan pekerjaan) memiliki nilai tertinggi pada “Setuju” yaitu 68,4% dan terendah pada “Tidak Setuju dan Sangat Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 26  
Saya ingin belajar dan kreatif dalam bekerja

**X2.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	5.3	5.3	5.3
	KS	9	47.4	47.4	52.6
	S	5	26.3	26.3	78.9
	SS	4	21.1	21.1	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Kompetensi (Saya ingin belajar dan kreatif dalam bekerja) memiliki nilai tertinggi pada “Kurang Setuju” yaitu 47,4% dan terendah pada “Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 27  
Saya memiliki kepercayaan diri untuk menyesuaikan diri dengan situasi

**X2.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	5.3	5.3	5.3
	KS	7	36.8	36.8	42.1
	S	8	42.1	42.1	84.2
	SS	3	15.8	15.8	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Kompetensi (Saya memiliki kepercayaan diri untuk menyesuaikan diri dengan situasi kerja) memiliki nilai tertinggi pada “Setuju” yaitu 42,1% dan terendah pada “Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 28  
Saya mampu memberikan pelayanan dengan cepat, tepat dan simpatik

**X2.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	36.8	36.8	36.8
	S	6	31.6	31.6	68.4
	SS	6	31.6	31.6	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Kompetensi (Saya mampu memberikan pelayanan dengan cepat, tepat dan simpatik) memiliki nilai tertinggi pada “Kurang Setuju” yaitu 36,8% dan terendah pada “Setuju dan Sangat Setuju” yaitu 31,6%.

Tabel 4. 29  
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kompetensi

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Persentase	Kriteria
<b>Pengetahuan</b>							
X2.1	19	3	5	74	3.89	77.8	Baik
X2.2	19	2	5	66	3.47	69.4	Baik
<b>Rata-rata</b>					<b>3.68</b>	73.6	<b>Baik</b>
<b>Keterampilan</b>							
X2.3	19	3	5	68	3.58	71.6	Baik
X2.4	19	2	5	68	3.58	71.6	Baik
<b>Rata-rata</b>					<b>3.58</b>	71.6	<b>Baik</b>
<b>Motif</b>							
X2.5	19	2	5	71	3.74	74.8	Baik
X2.6	19	2	5	71	3.74	74.8	Baik
<b>Rata-rata</b>					<b>3.74</b>	74.8	<b>Baik</b>
<b>Sifat</b>							
X2.7	19	2	5	71	3.74	74.8	Baik
X2.8	19	2	5	69	3.63	72.6	Baik
<b>Rata-rata</b>					<b>3.69</b>	73.8	<b>Baik</b>
<b>Citra Diri</b>							
X2.9	19	2	5	70	3.68	73.6	Baik
X2.10	19	3	5	75	3.95	79	Baik
<b>Rata-rata</b>					<b>3.82</b>	76.4	<b>Baik</b>
<b>Rata-rata Keseluruhan</b>					<b>3.702</b>	74.04	<b>Baik</b>

Berdasarkan tabel rekapitulasi tersebut di atas, untuk nilai mean tertinggi 79% ada ada pada item *Citra Diri* (Saya mampu memberikan pelayanan dengan cepat, tepat dan simpatik), sedangkan nilai terendah 69,4% ada pada item



**Pengetahuan** (Saya memahami semua aturan yang berkaitan terhadap pekerjaan dengan baik). Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap dalam kondisi Tinggi.

### 3. Variabel Komitmen Organisasi

Tabel 4. 30  
Saya mampu mencurahkan waktu dan tenaga saya untuk menjalankan tugas dari organisasi

#### X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	5.3	5.3	5.3
	TS	2	10.5	10.5	15.8
	KS	5	26.3	26.3	42.1
	S	8	42.1	42.1	84.2
	SS	3	15.8	15.8	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Komitmen Organisasi (mampu mencurahkan waktu dan tenaga saya untuk menjalankan tugas dari organisasi) memiliki nilai tertinggi pada “Setuju” yaitu 42,1% dan terendah pada “Sangat Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 31  
 Saya merasa yakin bahwa apa yang saya lakukan atas pekerjaan adalah berharga bagi organisasi

**X3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	26.3	26.3	26.3
	KS	6	31.6	31.6	57.9
	S	3	15.8	15.8	73.7
	SS	5	26.3	26.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Komitmen Organisasi (Saya merasa yakin bahwa apa yang saya lakukan atas pekerjaan adalah berharga bagi organisasi) memiliki nilai tertinggi pada “Kurang Setuju” yaitu 31,6% dan terendah pada “Setuju” yaitu 15,8%.

Tabel 4. 32  
 Saya merasa nyaman dengan organisasi saat ini

**X3.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	10.5	10.5	10.5
	KS	6	31.6	31.6	42.1
	S	6	31.6	31.6	73.7
	SS	5	26.3	26.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Komitmen Organisasi (Saya merasa nyaman dengan organisasi saat ini) memiliki nilai tertinggi pada “Kurang Setuju dan Setuju” yaitu 31,6% dan terendah pada “Tidak Setuju” yaitu 10,5%.

Tabel 4. 33  
Saya merasa mendapat dukungan yang penuh dari organisasi

**X3.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	21.1	21.1	21.1
	KS	5	26.3	26.3	47.4
	S	6	31.6	31.6	78.9
	SS	4	21.1	21.1	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Komitmen Organisasi (Saya merasa mendapat dukungan yang penuh dari organisasi) memiliki nilai tertinggi pada “Setuju” yaitu 31,6% dan terendah pada “Tidak Setuju dan Sangat Setuju” yaitu 21,1%.

Tabel 4. 34  
 Saya merasa memikul tanggung jawab demi keberhasilan  
 suatu pekerjaan

**X3.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	15.8	15.8	15.8
	KS	3	15.8	15.8	31.6
	S	6	31.6	31.6	63.2
	SS	7	36.8	36.8	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Komitmen Organisasi (Saya merasa memikul tanggung jawab demi keberhasilan suatu pekerjaan) memiliki nilai tertinggi pada “Sangat Setuju” yaitu 36,8% dan terendah pada “Tidak Setuju dan Kurang Setuju” yaitu 15,8%.

Tabel 4. 35  
 Penguasaan petugas terhadap pekerjaan

**X3.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	8	42.1	42.1	42.1
	S	8	42.1	42.1	84.2
	SS	3	15.8	15.8	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Komitmen Organisasi (Penguasaan petugas terhadap pekerjaan) memiliki nilai tertinggi pada “Kurang Setuju dan Setuju” yaitu 42,1% dan terendah pada “Sangat Setuju” yaitu 15,8%.

Tabel 4. 36  
Saya memiliki kemampuan untuk mengarahkan suatu kelompok kerja

**X3.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	36.8	36.8	36.8
	S	9	47.4	47.4	84.2
	SS	3	15.8	15.8	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Komitmen Organisasi (Saya memiliki kemampuan untuk mengarahkan suatu kelompok kerja) memiliki nilai tertinggi pada “Setuju” yaitu 47,4% dan terendah pada “Sangat Setuju” yaitu 15,8%.

Tabel 4. 37  
 Saya merasa dilibatkan dalam membuat keputusan-keputusan organisasi

**X3.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	21.1	21.1	21.1
	KS	5	26.3	26.3	47.4
	S	5	26.3	26.3	73.7
	SS	5	26.3	26.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Komitmen Organisasi (Saya merasa dilibatkan dalam membuat keputusan-keputusan organisasi) memiliki nilai yang sama pada “Kurang Setuju, Setuju dan Sangat Setuju” yaitu 26,3% dan terendah pada “Tidak Setuju” yaitu 21,1%.

Tabel 4. 38  
 Saya berusaha meningkatkan *skill* dengan terus mempelajari hal-hal baru yang berkaitan dengan peningkatan penguasaan saya

**X3.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	36.8	36.8	36.8
	S	8	42.1	42.1	78.9
	SS	4	21.1	21.1	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Komitmen Organisasi (Saya berusaha meningkatkan *skill* dengan terus mempelajari hal-hal baru yang berkaitan dengan peningkatan penguasaan saya) memiliki nilai tertinggi pada “Setuju” yaitu 42,1% dan terendah pada “Sangat Setuju” yaitu 21,1%.

Tabel 4. 39  
Apapun keputusan dari organisasi, saya selalu siap melaksanakan

**X3.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	10.5	10.5	10.5
	KS	10	52.6	52.6	63.2
	S	6	31.6	31.6	94.7
	SS	1	5.3	5.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Komitmen Organisasi (Apapun keputusan dari organisasi, saya selalu siap melaksanakan) memiliki nilai tertinggi pada “Kurang Setuju” yaitu 52,6% dan terendah pada “Sangat Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 40  
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Komitmen  
Organisasi

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Persentase	Kriteria
<b>Adanya perasaan menjadi bagian dari organisasi</b>							
X3.1	19	1	5	67	3.53	70.6	Baik
X3.2	19	2	5	65	3.42	68.4	Baik
X3.3	19	2	5	71	3.74	74.8	Baik
X3.4	19	2	5	67	3.53	70.6	Baik
<b>Rata-rata</b>					<b>3.56</b>	<b>71.2</b>	<b>Baik</b>
<b>Adanya ketertarikan terhadap pekerjaan</b>							
X3.5	19	2	5	74	3.89	77.8	Baik
X3.6	19	3	5	71	3.74	74.8	Baik
X3.7	19	3	5	72	3.79	75.8	Baik
<b>Rata-rata</b>					<b>3.8</b>	<b>76</b>	<b>Baik</b>
<b>Pentingnya rasa memiliki</b>							
X3.8	19	2	5	68	3.58	71.6	Baik
X3.9	19	3	5	73	3.84	76.8	Baik
X3.10	19	2	5	63	3.32	66.4	Baik
<b>Rata-rata</b>					<b>3.58</b>	<b>71.6</b>	<b>Baik</b>
<b>Rata-rata Keseluruhan</b>					<b>3.647</b>	<b>72.9</b>	<b>Baik</b>

Sumber: Hasil Analisa Tahun 2024.

Berdasarkan tabel rekapitulasi tersebut di atas, untuk nilai mean tertinggi 76% ada ada pada item *Adanya ketertarikan terhadap pekerjaan* (Saya merasa memikul tanggung jawab demi keberhasilan suatu pekerjaan), sedangkan nilai terendah 66,4% ada pada item *Pentingnya rasa memiliki* (Apapun keputusan dari organisasi, saya selalu siap melaksanakan). Jadi



dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap dalam kondisi Tinggi.

#### 4. Variabel Kinerja Aparatur

Tabel 4. 41  
Saya mampu melaksanakan tugas sesuai dengan harapan

		Y1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	26.3	26.3	26.3
	S	7	36.8	36.8	63.2
	SS	7	36.8	36.8	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Kinerja Aparatur (Saya mampu melaksanakan tugas sesuai dengan harapan) memiliki nilai tertinggi pada “Setuju dan Sangat Setuju” yaitu 36,8% dan terendah pada “Kurang Setuju” yaitu 26,3%.

Tabel 4. 42  
 Saya terus berusaha untuk menghasilkan tugas tanpa kesalahan

**Y2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	5.3	5.3	5.3
	KS	8	42.1	42.1	47.4
	S	7	36.8	36.8	84.2
	SS	3	15.8	15.8	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Kinerja Aparatur (Saya terus berusaha untuk menghasilkan tugas tanpa kesalahan) memiliki nilai tertinggi pada “Kurang Setuju” yaitu 42,1% dan terendah pada “Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 43  
 Saya dapat mengerjakan setiap tugas yang dibebankan kepada saya

**Y3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	5.3	5.3	5.3
	KS	2	10.5	10.5	15.8
	S	9	47.4	47.4	63.2
	SS	7	36.8	36.8	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Kinerja Aparatur (Saya dapat mengerjakan setiap tugas yang dibebankan kepada saya) memiliki nilai tertinggi pada “Setuju” yaitu 47,4% dan terendah pada “Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 44  
Saya memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pelaksanaan tugas

**Y4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	5.3	5.3	5.3
	KS	7	36.8	36.8	42.1
	S	8	42.1	42.1	84.2
	SS	3	15.8	15.8	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Kinerja Aparatur (Saya memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pelaksanaan tugas) memiliki nilai tertinggi pada “Setuju” yaitu 42,1% dan terendah pada “Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 45  
 Saya berusaha bekerja lebih cepat dari yang diminta oleh atasan

**Y5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	5.3	5.3	5.3
	TS	1	5.3	5.3	10.5
	KS	7	36.8	36.8	47.4
	S	5	26.3	26.3	73.7
	SS	5	26.3	26.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Kinerja Aparatur (Saya berusaha bekerja lebih cepat dari yang diminta oleh atasan) memiliki nilai tertinggi pada “Kurang Setuju” yaitu 36,8% dan terendah pada “Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 46  
 Saya menjalankan tugas pada waktu yang telah ditetapkan

**Y6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	5.3	5.3	5.3
	KS	3	15.8	15.8	21.1
	S	8	42.1	42.1	63.2
	SS	7	36.8	36.8	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Kinerja Aparatur (Saya menjalankan tugas pada waktu yang telah ditetapkan) memiliki nilai tertinggi pada “Setuju” yaitu 42,1% dan terendah pada “Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 47  
Saya memanfaatkan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian

**Y7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	5.3	5.3	5.3
	KS	5	26.3	26.3	31.6
	S	6	31.6	31.6	63.2
	SS	7	36.8	36.8	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Kinerja Aparatur (Saya memanfaatkan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian) memiliki nilai tertinggi pada “Sangat Setuju” yaitu 36,8% dan terendah pada “Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 48  
 Saya dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna  
 menghindari hasil yang merugikan

**Y8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	21.1	21.1	21.1
	S	8	42.1	42.1	63.2
	SS	7	36.8	36.8	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Kinerja Aparatur (Saya dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan) memiliki nilai tertinggi pada “Setuju” yaitu 42,1% dan terendah pada “Kurang Setuju” yaitu 21,1%.

Tabel 4. 49  
 Saya memiliki komitmen tinggi atas keberhasilan organisasi  
 di tempat saya bekerja

**Y9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	26.3	26.3	26.3
	S	8	42.1	42.1	68.4
	SS	6	31.6	31.6	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Kinerja Aparatur (Saya memiliki komitmen tinggi atas keberhasilan organisasi di tempat saya bekerja) memiliki nilai tertinggi pada “Setuju” yaitu 42,1% dan terendah pada “Kurang Setuju” yaitu 26,3%.

Tabel 4. 50  
Saya bersedia mengambil resiko untuk mencapai keberhasilan menjalankan tugas

		Y10			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	TS	2	10.5	10.5	10.5
	KS	7	36.8	36.8	47.4
	S	7	36.8	36.8	84.2
	SS	3	15.8	15.8	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Kinerja Aparatur (Saya bersedia mengambil resiko untuk mencapai keberhasilan menjalankan tugas) memiliki nilai tertinggi pada “Setuju dan Kurang Setuju” yaitu 36,8% dan terendah pada “Tidak Setuju” yaitu 10,5%.

Tabel 4. 51  
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Persentase	Kriteria
<b>Kualitas</b>							
Y1	19	3	5	78	4.11	82.2	Baik
Y2	19	2	5	69	3.63	72.6	Baik
<b>Rata-rata</b>					<b>3.87</b>	<b>77.4</b>	<b>Baik</b>
<b>Kuantitas</b>							
Y3	19	2	5	79	4.16	83.2	Baik
Y4	19	2	5	70	3.68	73.6	Baik
<b>Rata-rata</b>					<b>3.92</b>	<b>78.4</b>	<b>Baik</b>
<b>Ketepatan Waktu</b>							
Y5	19	1	5	69	3.63	72.6	Baik
Y6	19	2	5	78	4.11	82.2	Baik
<b>Rata-rata</b>					<b>3.87</b>	<b>77.4</b>	<b>Baik</b>
<b>Efektivitas</b>							
Y7	19	2	5	76	<b>4</b>	<b>80</b>	Baik
<b>Kemandirian</b>							
Y8	19	3	5	79	<b>4.16</b>	<b>83.2</b>	Baik
<b>Komitmen</b>							
Y9	19	3	5	77	<b>4.05</b>	<b>81</b>	Baik
<b>Tanggungjawab</b>							
Y10	19	2	5	68	<b>3.58</b>	<b>71.6</b>	Baik

Sumber: Hasil Analisa Tahun 2024.

Berdasarkan tabel rekapitulasi tersebut di atas, untuk nilai mean tertinggi 83,2% ada ada pada item **Kuantitas** (Saya dapat mengerjakan setiap tugas yang dibebankan kepada saya), sedangkan nilai terendah 71,6% ada pada item **Tanggungjawab**



(Saya bersedia mengambil resiko untuk mencapai keberhasilan menjalankan tugas). Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap dalam kondisi Tinggi.

#### 4.1.6 Pengujian Hipotesis

##### a. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Selain itu untuk memprediksi apakah nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS 26.00, diperoleh hasil:

Tabel 4. 52  
Nilai Koefisien Variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap Y

Variabel		B	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	0,875		0,266	0,794
	Sikap	0,272	0,273	2,485	0,025
	Kompetensi	0,427	0,398	2,588	0,021
	Komitmen Organisasi	0,345	0,370	2,313	0,035

Sumber: Hasil Analisa Tahun 2024.

Model regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dilukiskan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,875 + 0,272 X_1 + 0,427 X_2 + 0,345 X_3$$

Persamaan regresi tersebut menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan variabel Sikap ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ) dan variable Komitmen Organisasi ( $X_3$ ), maka nilai Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,875. Variabel Sikap ( $X_1$ ) dapat menaikkan nilai Kinerja Pegawai sebesar 0,272 dan Variabel Komptensi ( $X_2$ ) dapat menaikkan nilai Kinerja Pegawai sebesar 0,427 serta Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) dapat menaikkan Kinerja Pegawai sebesar 0,345.

Jadi dapat disimpulkan bahwa, arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen memiliki arah hubungan positif, yaitu semakin baik sikap, kompetensi dan komitmen organisasi, maka akan semakin naik pula kinerja pegawainya.

b. Uji t (Parsial)

Untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Berikut hasil perhitungan dari program SPSS 26.00 yang disajikan pada tabel dibawah ini:

### **Hipotesis I**

Pengaruh Sikap ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

1. Uji t berdasar Nilai signifikansi

Berdasarkan table tersebut diatas, nilai sig  $X_1$  yaitu 0,025, lebih kecil dari 0,05 ( $0,025 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Sikap berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

2. Uji t berdasar nilai t table

Untuk mencari  $t_{table}$  adalah  $(\alpha/2 : n-k-1) = (0,05/2 : 19-3-1) = (0,025:15)$ , sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 2,131.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (2,485)  $> t_{tabel}$  (2,131) sehingga dapat diartikan Sikap berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, sehingga apabila Sikap semakin baik maka Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan.

### **Hipotesis II**

Pengaruh Kompetensi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

1. Uji t berdasar Nilai signifikansi

Berdasarkan table tersebut diatas, nilai sig  $X_1$  yaitu 0,021, lebih kecil dari 0,05 ( $0,021 < 0,05$ ), maka dapat

disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

2. Uji t berdasar nilai t table

Untuk mencari  $t_{table}$  adalah  $(\alpha/2 : n-k-1) = (0,05/2 : 19-3-1)$   
 $= (0,025:15)$ , sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 2,131.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (2,588)  
 $> t_{tabel}$  (2,131) sehingga dapat diartikan Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, sehingga apabila Sikap semakin baik maka Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan.

### **Hipotesis III**

Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

1. Uji t berdasar Nilai signifikansi

Berdasarkan table tersebut diatas, nilai sig  $X_3$  yaitu 0,035, lebih kecil dari 0,05 ( $0,035 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

## 2. Uji t berdasar nilai t table

Untuk mencari  $t_{table}$  adalah  $(\alpha/2 : n-k-1) = (0,05/2 : 19-3-1)$   
 $= (0,025:15)$ , sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 2,131.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (2,313)  
 $> t_{tabel}$  (2,131) sehingga dapat diartikan Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, sehingga apabila Komitmen Organisasi baik maka Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan.

## c. Korelasi

Korelasi dilambangkan ( $r$ ) dengan ketentuan nilai  $r$  tidak lebih dari harga  $(-1 \leq r \leq + 1)$  Apabila nilai  $r = -1$  artinya korelasi negatif sempurna,  $r = 0$ , artinya tidak ada korelasi dan  $r = 1$  berarti korelasinya sangat kuat. Berikut Interpretasi Koefisien Korelasi:

Tabel 4. 53  
 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

(Sumber: Sugiyono, 2010:216)

Lebih lanjut untuk melihat seberapa besar pengaruh antar variable, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 54  
Korelasi

Variabel	Beta	Interprestasi	Arah Hubungan
<b>Sikap (X<sub>1</sub>)</b>	0,273	Rendah	Positif
<b>Kompetensi (X<sub>2</sub>)</b>	0,398	Rendah	Positif
<b>Komitmen Organisasi (X<sub>3</sub>)</b>	0,370	Rendah	Positif

Sumber: Hasil Analisa Tahun 2024.

Sebagaimana tabel di atas dijelaskan bahwa tingkat hubungan variabel ditunjukkan pada kolom *Beta*, yaitu untuk:

1. Tingkat hubungan variabel Sikap (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,273 atau 27,3%, artinya memiliki hubungan yang “Rendah” jika dilihat pada tabel interpretasi koefisien korelasi tersebut di atas.
2. Tingkat hubungan variabel Kompetensi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebesar 0,398 atau 39,8% artinya memiliki hubungan yang “Rendah” jika dilihat pada tabel interpretasi koefisien korelasi tersebut.
3. Tingkat hubungan variabel Komitmen Organisasi (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebesar 0,370 atau 37%

artinya memiliki hubungan yang “Rendah” jika dilihat pada tabel interpretasi koefisien korelasi tersebut

d. Uji F (Simultan)

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara simultan yang diberikan variable bebas terhadap variable terikat, dilakukan uji F. Berikut hasil analisis Uji F dengan program SPSS 26.00 dengan menggunakan taraf signifikansi( $\alpha$ ) = 0,05 dan (*degree of freedom*) =  $n - k - 1$  sebagai berikut:

Tabel 4. 55  
Hasil Uji F (Simultan)

	<b>Model</b>	<b>df</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
1	Regression	3	50,620	0,000
	Residual	15		
	Total	18		

Sumber: Hasil Analisa Tahun 2024.

**Hipotesis IV**

Sikap ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ) dan Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dasar Pengambilan Keputusan:

- a. Jika nilai Sig. < 0,05 maka artinya, variable independen (X) secara simultan berpengaruh terhadap varaiabel dependen (Y), begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan Anova table hasil pengujian F diatas, didapat nilai sig lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Artinya terdapat pengaruh simultan (secara bersama-sama) yang diberikan variable Sikap, Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

- b. Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka secara simultan ada pengaruh signifikan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas, berlaku sebaliknya.

Untuk mencari  $f_{tabel}$  adalah  $(k : n-k) = (3 : 19-3) = (3;16) = 3,24$ , maka  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $50,620 > 3,24$ ). sehingga berarti dapat disimpulkan secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara variable Sikap, Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

e. Determinasi

Untuk mengetahui berapa persen pengaruh variable independent, digunakan Nilai Koefisien Determinasi yang dapat dilihat dalam Tabel *Model Summary* > Kolom R atau R *Square* seperti gambar berikut:



Tabel 4. 56  
Hasil Uji Determinasi

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>
1	0,954	0,910	0,892

Sumber: Hasil Analisa Tahun 2024.

Nilai pada Kolom R, yaitu sebesar 0,954. Artinya seluruh variabel bebas dapat mempengaruhi perubahan Variabel Terikat sebesar 95,4%. Sedangkan sisanya 4,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

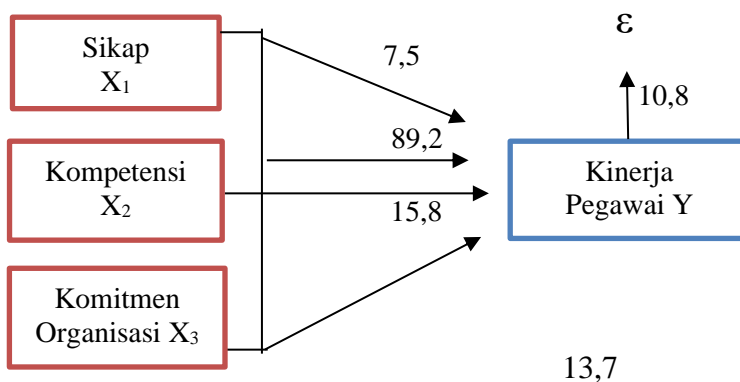
Tabel 4. 57  
Pengaruh Antar Variabel

<b>Variabel</b>	<b>Beta</b>	<b>Korelasi</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>Beta<sup>2</sup> x 100%</b>
<b>Sikap (X<sub>1</sub>)</b>	0,273	0,797	0,892	7,5
<b>Kompetensi (X<sub>2</sub>)</b>	0,398	0,899		15,8
<b>Komitmen Organisasi (X<sub>3</sub>)</b>	0,370	0,903		13,7
<b>Total</b>				<b>37</b>

Sumber: Data primer diolah, 2024.

Tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel adalah sebesar 0,892 atau sebesar 89,2%. Variable Sikap secara terpisah 7,5% dengan korelasi 0,797, Variable Kompetensi secara terpisah 15,8% dengan korelasi 0,899 dan variable Komitmen Organisasi secara terpisah adalah 13,7% dengan korelasi 0,903, sedangkan Jumlah dari semua variable independen adalah 37%.

Untuk memperjelas hasil penelitian, penulis ilustrasikan pada gambar sebagai berikut:



Gambar 4. 3  
Hasil penelitian Pengaruh Variabel

Sumber: Data primer diolah, 2024.

Keterangan :

- X<sub>1</sub> = variabel bebas kesatu, yaitu Sikap
- X<sub>2</sub> = variabel bebas kedua, yaitu Kompetensi
- X<sub>3</sub> = variabel bebas kedua, yaitu Komitmen Organisasi
- Y = variabel terikat, yaitu Kinerja Pegawai
- ε = faktor lain yang tidak diteliti
- ↔ = Hubungan antara antar variabel

## 4.2 Pembahasan

### 4.2.1 Pengaruh Sikap terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap.

Sikap terhadap tugas yang diberikan, sikap terhadap orang di lingkungan kerjanya, serta sikap terhadap tantangan yang dihadapi, dan sikap terhadap orang lain yang membutuhkan pelayanan atau perlindungan dapat mempengaruhi kinerja. Sikap yang kurang memahami tugas, mudah tersinggung atau marah dalam menjalankan tugas maka berdampak pada kemampuan menjalankan tugas yang kurang maksimal.

Sikap merupakan tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja (perilaku kerja). Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Lam'ah Nasution (2019) dengan judul Pengaruh Sikap Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pp London Sumatera, Tbk Sei Rumbia Estate yang menyatakan Variabel sikap kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PP London Sumatera, Tbk Sei Rumbia Estate.

Pentingnya masalah sikap sering dikaitkan dengan perilaku atau perbuatan manusia dalam kehidupan sehari-hari.

Sikap yang ada pada seseorang akan memberikan warna atau corak pada perilaku atau perbuatan orang yang bersangkutan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kresna Yudi Kusumah, et all (2017) dengan judul “Pengaruh kompetensi dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan di Hashi Ramen Bar dan Resto Cimahi” dengan berdasarkan hasil uji t dapat disimpulkan bahwa sikap kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Robert, et all (2017) dengan judul “pengaruh sikap kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Cabang Manado” dengan berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa sikap kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa sikap kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Kemampuan dalam mengatur pegawai merupakan salah satu faktor utama untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena organisasi selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, juga berkewajiban membangun

perilaku kondusif pegawai guna mendapatkan kinerja terbaik (Hanafi & Albert, 2015).

Tantangan terbesar organisasi adalah tidak semua pegawai dapat melakukan perubahan perilaku di tempat kerja dan beradaptasi dengan tujuan organisasi. Beberapa hal yang menyebabkan mengapa pegawai sulit melakukan perubahan seperti faktor internal (motivasi, tingkat pendidikan, perasaan) dan faktor eksternal (kondisi organisasi, dukungan dari atasan dan rekan kerja). Pihak pimpinan atau manajemen perlu memerhatikan pegawai secara tepat dengan menghargai bakatnya dengan mengembangkan kemampuannya sehingga sebuah organisasi akan menjadi dinamis.

Untuk membangun, membentuk dan mengembangkan sikap kerja yang baik, maka perlu menjaga komunikasi, koordinasi, dan empati terkait kondisi yang dihadapi oleh pegawai, sebagai bagian dari pemenuhan kebutuhan mereka, dan hal ini merujuk pada pendapat Thompson dkk (2015) bahwa dengan fokus kepada sumber daya manusia di dalam organisasi, mereka akan mandiri dan menyelesaikan tiap-tiap persoalan, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi.

#### **4.2.2 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis data statistik pengujian hipotesis menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap. Artinya apabila kompetensi Pegawai semakin baik maka kinerjanya juga akan semakin meningkat. Begitu juga sebaliknya, apabila kompetensi Pegawai rendah maka kinerja Pegawai juga akan mengalami penurunan.

Kompetensi merupakan karakteristik aparatur yang berhubungan dengan efektifitas perfoma yang dapat dilihat seperti gaya bertindak, berperilaku dan berfikir. Kompetensi adalah kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua factor yang kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (Stephen Robbin (2007:38).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Mulyadi (2022: 14) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan variasi data pada variabel Kinerja sebesar 80%, selebihnya 20% dipengaruhi faktor lain. Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan terbitnya Peraturan

Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen ASN telah membawa transformasi baru terhadap tata kelola ASN, transformasi tata kelola itu antara lain berupa pembinaan ASN yang dimulai pada proses rekrutmen hingga pengangkatan dalam jabatan yang menekankan tiga aspek muktalak yakni kualifikasi, kompetensi dan kinerja.

Desi Saputro Raffie et al., (2018) memberikan pandangan bahwa kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dan pengujian pengaruh tidak langsung juga menunjukkan hasil yang sama. Hal yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnama & Kempa, (2016), Alwi, (2017) mengatakan bahwa kompetensi memiliki dampak terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kinerja, maka organisasi harus memperhatikan kompetensi aparatur yang merupakan karakter dasar yang dimiliki seseorang atau aparatur yang dapat membedakannya dengan orang lain. Dimana kompetensi yang dimiliki antara satu orang dengan lainnya tidaklah sama. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu

sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Syahputra & Tanjung (2020: 284), mengemukakan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, hasil pengujian diperoleh nilai  $t$  untuk variabel kompensasi menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 3.106 > t_{tabel} = 1.672$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,006 < 0.05$ . Beberapa kompetensi yang harus dimiliki individu, yaitu pertama pengetahuan tentang organisasi, lalu kedua pengetahuan tentang pengaruh dan perubahan manajemen serta pengetahuan dan keahlian sumber daya manusia yang spesifik. Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksikan pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Analisa kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Prayogi & Rialdy, 2018) dan (Hermawan, 2019) bahwa kompetensi berpengaruh cukup kuat terhadap kinerja.



Makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksikan pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Analisa tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan. Hal ini sejalan dengan hipotesis pertama penelitian ini, bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja, sehingga diperlukan pengembangan kompetensi aparatur yang dapat ditempuh baik melalui pendidikan formal, non formal, maupun mandiri. Melalui pengembangan kompetensi, kemampuan aparatur meningkat dan dapat meningkatkan profesionalisme. Apabila pengembangan kompetensi ditingkatkan, maka diharapkan akan semakin meningkat pula kinerjanya.

#### **4.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap. Hasil penelitian mendukung penelitian Nugroho, dkk.

(2016), serta Nurandini dan Lataruva (2014). Komitmen kerja atau komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya.

Terdapat hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dan kinerja. Komitmen pada organisasi berpengaruh terhadap kecakapan Pegawai pada pekerjaan. Pegawai dengan komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan berkinerja lebih baik. Aparatur yang setia pada profesi, setia pada tempat kerjanya, mentaati aturan kerja maupun norma-norma di tempat kerjanya serta adanya keinginan untuk terus mengembangkan kemampuannya akan berusaha bekerja lebih baik. Dengan demikian semakin tinggi komitmen organisasi dalam diri aparatur maka kinerjanya juga akan semakin baik.

*Grand theory* teori penetapan tujuan menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan penggerak dari setiap perilaku organisasi. Perilaku individu dipengaruhi oleh pemahaman individu mengenai tujuan dari organisasi tersebut. Pegawai pemerintahan yang memiliki komitmen yang tinggi cenderung ingin ikut dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi menjadi dorongan dari dalam diri individu

dalam melakukan sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan yang ditetapkan dan sehingga individu lebih mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan individu maupun golongan.

Dorongan yang ada di setiap individu inilah yang akan memberikan keberhasilan pada suatu organisasi yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja manajerial instansi pemerintah daerah. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Sukmantari dan Wirasedana (2015) telah membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Mranani dan Karyati (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada perhotelan di Provinsi Riau. Pada penelitian Kurniawan (2013) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja instansi pemerintah daerah.

Pegawai dengan komitmen yang tinggi diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Ketika seorang bergabung dalam organisasi, maka dituntut memiliki komitmen dalam dirinya. Rendahnya komitmen menimbulkan persoalan bagi pihak organisasi, karena komitmen adalah “komoditas” mahal yang menentukan keberhasilan organisasi tersebut.

Komitmen yang rendah mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Kinerja yang dimiliki oleh instansi pemerintah pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipahami oleh pegawai. Pegawai akan bersedia bekerja dengan penuh semangat apabila merasa kabutuhan baik fisik dan non fisik terpenuhi. Kinerja instansi pemerintah sangat ditentukan oleh kinerja pegawai yang menjadi ujung tombak dinas. Pegawai yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melakukan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap organisasi.

Penelitian-penelitian tersebut memperkuat pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja aparatur. Semakin tinggi individu di sebuah organisasi memiliki komitmen yang tinggi, maka kinerja organisasi tersebut juga akan meningkat.

#### **4.2.4 Pengaruh Sikap, Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap, kompetensi dan komitmen organisasi secara serentak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap. Sikap, kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 89,2%, sedangkan sisanya 10,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap dalam menjalankan tugas dipengaruhi oleh sejumlah faktor, beberapa di antaranya adalah faktor sikap, kompetensi, dan komitmen organisasi. Komitmen menunjukkan adanya suatu ikatan dalam diri seorang aparatur terhadap orang lain maupun institusi untuk mematuhi dan melaksanakan tugas. Semakin tinggi komitmen, maka semakin baik pula kinerjanya.

Shadur, Kinzle dan Rodwell (1999:482) memberi pengertian komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan pegawai dalam satuan kerja. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap satuan kerja kemungkinan untuk tetap bertahan lebih tinggi dari pada pegawai yang tidak mempunyai komitmen.

Selanjutnya dikatakan bahwa komitmen pegawai dapat mengurangi keinginan untuk melepaskan diri dari organisasi atau unit kerja. Mereka cenderung menunjukkan keterlibatan yang tinggi diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku.

Selain itu pegawai yang menunjukkan sikap komitmennya akan merasa lebih senang dengan pekerjaan mereka, berkurangnya membuang-buang waktu dalam bekerja dan berkurangnya kemungkinan meninggalkan lingkungan kerja (Robinson, Simourd dan Propirino, 1999: 43). Robinson, Simourd dan Poporino (1999: 48) menyimpulkan bahwa komitmen merupakan fungsi karakteristik personal dan fungsi-fungsi situasional yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Karakteristik personal ini berupa usia, masa kerja, dan pendidikan sedangkan faktor situasional meliputi konflik peran dan iklim organisasi.

Pendekatan untuk menjelaskan mengenai komitmen organisasi oleh Shepherd dan Mathews (2000: 555) dikelompokkan menjadi empat, yaitu :

1. Pendekatan berdasarkan sikap (*Attitudinal approach*)

Komitmen menurut pendekatan ini, menunjuk pada permasalahan keterlibatan dan loyalitas. Ada 3 faktor yang

tercakup didalamnya, yakni: (1) keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi; (2) keyakinan kuat dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan serta tujuan dari organisasi; (3) penerimaan untuk melakukan usaha-usaha sesuai dengan organisasi.

## 2. Pendekatan Komitmen Organisasi Normative (*The Normative Approach*)

Wiener (1982: 420) menyatakan bahwa perasaan akan komitmen terhadap organisasi diawali oleh keyakinan akan identifikasi organisasi dan digeneralisasikan terhadap nilai-nilai loyalitas dan tanggung jawab. Menurut Weiner, komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh predisposisi personal dan intervensi organisasi. Ini mengandung arti bahwa perusahaan atau organisasi dapat memilih individu yang memiliki komitmen tinggi, dan bahwa organisasi dapat melakukan apa saja agar karyawan atau anggotanya menjadi lebih berkomitmen

## 3. Pendekatan Komitmen Organisasi

Berdasarkan Perilaku Pendekatan ini menitikberatkan pandangan bahwa investasi karyawan (berupa waktu, pertemanan, pensiun) pada organisasi membuat ia terikat

untuk loyal terhadap organisasi tersebut. Komitmen organisasi terdiri dari tiga area keyakinan ataupun perilaku yang ditampilkan oleh karyawan terhadap perusahaan dimana ia bekerja. Ketiga area tersebut adalah: (1) keyakinan dan penerimaan terhadap organisasi, tujuan dan nilai-nilai yang ada di organisasi tersebut; (2) Adanya keinginan untuk berusaha sebaik mungkin sesuai dengan keinginan organisasi. Hal ini tercakup diantaranya menunda waktu libur untuk kepentingan organisasi dan bentuk pengorbanan yang lain tanpa mengharapkan personal gain secepatnya; (3) Keyakinan untuk mempertahankan keanggotaannya di organisasi tersebut.

#### 4. Pendekatan Komitmen Organisasi Multidimensi (*The Multidimensional Approach*)

Menurut Meyer dan Allen (1991:67), ada tiga komponen yang mempengaruhi komitmen organisasi, sehingga karyawan memilih tetap atau meninggalkan organisasi berdasar norma yang dimilikinya. Tiga komponen tersebut adalah: (1) Affective commitment, yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi. Individu menetap dalam organisasi karena keinginan sendiri;



(2) Continuance commitment, adalah suatu komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain, komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (*need to*); (3) Normative Commitment, adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Ia merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*).

Selain sikap dan komitmen organisasi, dibutuhkan pula kompetensi yang dimiliki pegawai sebagai syarat untuk melaksanakan tugas. Pegawai yang mempunyai kompetensi yang tinggi merupakan asset bagi organisasi dalam rangka peningkatan kinerja organisasi. Menurut Moeherion (2014:10), bahwa kompetensi mempunyai hubungan kausal jika dikaitkan dengan kinerja seorang karyawan, serta kompetensi terdiri atas motif, sifat, konsep diri, dan keterampilan serta pengetahuan.

Menurut Sudarmanto, (2009:53) komponen yang digunakan untuk mengukur kompetensi yaitu *motives, traits, self*

*consept, knowledge, skill.* Kompetensi pegawai sangat dibutuhkan guna menunjang keberhasilan organisasi. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi yang dipertimbangkan dalam organisasi, akan semakin meningkatkan kinerja organisasi yang baik.

Dari pendapat-pendapat diatas, maka Sikap dan Kompetensi serta komitmen organisasi dapat memperdalam dan memperluas pegawai, banyak yang bisa dilihat bahwa seorang pegawai merasa termotivasi dan memiliki kinerja yang baik, jika seorang pegawai memiliki pengetahuan yang memadai terhadap bidang tugas dan tanggung jawabnya, kondisi fisik, adanya dukungan faktor keluarga serta tidak adanya hambatan *geographic.*