

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI HONORER PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN KABUPATEN LABUHANBATU UTARA

Aris Siregar¹, Normansyah², Rosnaida³, Anshari Putra⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen, Universitas Asahan

Email : siregararis0772@gmail.com

Email : unafenormansyah@gmail.com

Email : rosnaidasemm@gmail.com

Email : anshariputa18@gmail.com

Abstrak

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori manajemen organisasi dan sumber daya manusia dengan lebih berfokus pada faktor komitmen organisasi, disiplin kerja, kemampuan kerja dan prestasi kerja yang menjadi variabel-variabel dalam penelitian ini. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survey. jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian adalah penjelasan. Metode pengumpulan data adalah dengan wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Populasi adalah seluruh pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara yaitu 66 pegawai honorer dan ditetapkan jumlah sampel dari seluruh populasi yang ada yaitu sebanyak 66 pegawai honorer. Berdasarkan persamaan linier berganda yang diperoleh sebagai berikut bahwa $\hat{Y} = 2,231 + 0,762 X_1 + 0,330 X_2 + 0,628 X_3 + e$. Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa komitmen organisasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kemampuan kerja (X_3) mempunyai koefisien regresi positif yang membuktikan kontribusinya terhadap prestasi kerja (Y) pegawai honorer pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara dalam model regresi ini. Pengujian secara serempak menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} (15,176) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (2,75), dan $sig. \alpha$ (0,000^a) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi, disiplin kerja dan kemampuan kerja secara serempak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai honorer pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. Pengujian secara parsial diperoleh hasil untuk komitmen organisasi (4,283), disiplin kerja (2,683) dan kemampuan kerja (3,807). Dengan demikian secara parsial pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja pegawai honorer pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara adalah variabel komitmen organisasi.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, Prestasi Kerja.

Abstract

The theory used in this study is the theory of organizational management and human resources which focuses more on the factors of organizational commitment, work discipline, work ability and job performance which are the variables in this study. The method used in this study is a survey approach. type of quantitative descriptive research and the nature of the research is explanatory. Data collection methods are interviews, questionnaires and study documentation. The population is all employees at the North Labuhanbatu District Fire Service, namely 66 temporary employees and the sample size is determined from the entire existing population, namely as many as 66 temporary employees. Based on the multiple linear equations obtained as follows that $\hat{Y} = 2.231 + 0.762 X_1 + 0.330 X_2 + 0.628 X_3 + e$. In this equation it can be seen that organizational commitment (X_1), work discipline (X_2) and work ability (X_3) have a positive regression coefficient which contributes to the work performance (Y) of honorary employees at the North Labuhanbatu District Fire Service in this regression model. Simultaneous testing shows that the F_{count} value (15.176) is greater than the F_{table} value (2.75), and $sig. \alpha$ (0.000^a) is smaller than alpha 5% (0.05). This shows that the variables of organizational commitment, work discipline and work ability simultaneously affect the work performance of honorary employees at the North Labuhanbatu District Fire Department. Partial testing obtained results for organizational commitment (4,283), work discipline (2,683) and work ability (3,807). However, partially the dominant influence on the work performance of honorary employees at the North Labuhanbatu District Fire Service is the organizational commitment variable.

Keywords: Organizational Commitment, Work Discipline, Work Ability, Work Achievemen

PENDAHULUAN

Pegawai merupakan sumber daya yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi. Tanpa pegawai, sebuah organisasi tidak dapat menjalankan segala bentuk aktivitas yang berhubungan dengan lingkup kerja organisasi. Oleh sebab itu, organisasi harus memberikan perhatian secara maksimal, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. Beraneka ragamnya keinginan dan kebutuhan dari setiap pegawai maupun kelompok, mengharuskan pihak instansi/organisasi dapat menyelaraskan antara kebutuhan individu dengan kebutuhan instansi/organisasi. Dengan demikian tingkah laku pegawai dapat didorong dan diarahkan mencapai tujuan bersama yang dilandasi dengan adanya semangat kerja yang tinggi, karena semangat kerja mempunyai peranan yang cukup penting dalam suatu instansi dan juga mempunyai akibat yang positif terhadap keberhasilan usaha bersama serta terjaganya suasana iklim organisasi yang baik.

Fungsi ideal dari pelaksanaan tugas pegawai dalam unit kerja adalah fungsi pelayanan, maka orientasi manajemen harus berfokus pada pelanggan. Dengan kata lain arah pelaksanaan tugas pegawai adalah memberikan pelayanan pada pelanggan, baik internal maupun external. Hal-hal di atas tidak mudah, karena barisan terdepan dalam pemberian pelayanan adalah pegawai dengan berbagai persoalannya. Bukan tidak mungkin pelanggan memperoleh citra yang buruk tentang lembaga/organisasi disebabkan oleh pekerjaan pelayanan oleh pegawai yang jelek. Untuk menghindari hal ini organisasi perlu fokus pada peningkatan prestasi kerja pegawai. Pegawai dan organisasi merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Pegawai memegang peran utama dalam menjalankan roda organisasi perusahaan. Apabila pegawai memiliki komitmen, kompetensi dan kemampuan kerja yang tinggi, maka kegiatan organisasi akan berjalan dengan baik, yang pada akhirnya akan menghasilkan prestasi kerja yang baik bagi organisasi. Di sisi lain, bagaimana mungkin kegiatan organisasi berjalan baik, kalau pegawainya bekerja tidak produktif, artinya pegawai tidak memiliki kemampuan kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moral yang rendah.

Komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi. Komitmen organisasi merupakan salah satu topik yang akan selalu menjadi tinjauan baik bagi pihak manajemen dalam sebuah organisasi maupun bagi para peneliti yang khususnya berfokus pada perilaku manusia. Komitmen organisasi menjadi penting khususnya bagi organisasi yang ada saat ini dikarenakan dengan melihat sejauh mana keberpihakan seorang pegawai terhadap organisasi, dan sejauh mana pegawai tersebut berniat untuk memelihara keanggotaannya dengan organisasi maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang pegawai terhadap organisasinya

Disiplin kerja terutama ditinjau dari perspektif organisasi, dapat dirumuskan sebagai ketaatan setiap anggota organisasi terhadap semua aturan yang berlaku di dalam organisasi tersebut, yang terwujud melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan, tidak ada perselisihan, serta keadaan-

keadaan baik lainnya. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan efektif dan efisien sehingga para karyawan dapat mencapai kinerja kerja yang tinggi. Faktor kedisiplinan dalam bekerja juga menjadi faktor yang penting untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai. Berbagai aturan/norma kemudian ditetapkan oleh suatu organisasi dimana memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan/norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan/tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai.

Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Pihak manajemen organisasi harus bisa mengembangkan kemampuan setiap pegawainya agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan, karena kemampuan menunjukkan potensi seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Kemampuan kerja pegawai merupakan keahlian yang dimiliki pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Apabila pegawai mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki, serta menggunakannya secara tepat akan berpengaruh pada perkembangan organisasi. Selain itu dengan kemampuan yang memadai akan dapat membantu pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sekarang dan pekerjaan yang akan datang.

Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dinas Pemadam Kebakaran Labuhanbatu Utara merupakan lembaga teknis yang memberikan pelayanan prima bagi perlindungan warga masyarakatnya dari ancaman bahaya kebakaran, khususnya dibidang layanan keselamatan terhadap bahaya kebakaran yang meliputi Pencegahan dan pengendalian kebakaran, Pemadaman Kebakaran, Penyelamatan Kebakaran dan kondisi darurat Lainnya, Pemberdayaan masyarakat dalam partisipasi upaya pencegahan dan penanggulangan dini kebakaran, serta penanganan barang beracun berbahaya (yang dikenal dengan tugas Panca Dharma Pemadam Kebakaran). Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan kemampuan kerjakerja terhadap prestasi kerja pegawai honorer pada Dinas Pemadam Kebakaran Labuhanbatu Utara".

TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen Organisasi

Mathis dan Jackson (2012) memberikan definisi komitmen organisasi adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan

tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Robert Walton (2010) penulis *berkebangsaan Amerika* yang menyoroti pentingnya komitmen, menyebutkan bahwa kinerja perusahaan akan meningkat apabila organisasi meninggalkan model pengendalian tradisional dalam manajemen pegawai. Pendekatan tersebut sebaiknya digantikan dengan strategi komitmen. Ia menyarankan bahwa pegawai akan memberi respon terbaik dan menjadi sangat kreatif apabila diberi tanggung jawab yang lebih luas, dorongan untuk berkontribusi serta bantuan untuk mencapai kepuasan kerja. Orang tidak akan bekerja secara mandiri dengan penuh semangat apabila pengawasan pegawai terlalu ketat oleh manajemen, serta ditempatkan dalam pekerjaan yang lingkungannya sempit, diperlakukan sebagai orang yang tidak bermanfaat. Organisasi berbasis komitmen, Pekerjaan dirancang lebih luas daripada sebelumnya, untuk memadukan perencanaan dan implementasinya, serta memperbaiki operasi, bukan hanya mempertahankan yang sudah berjalan saja. Dengan hirarki manajemen lebih datar dan perbedaan status diperkecil, maka pengendalian dan koordinasi menjadi lebih baik pada tujuan bersama.

Disiplin Kerja

Hasibuan (2014), memberikan definisi tentang kedisiplinan adalah sebagai berikut Kedisiplinan adalah kesadaran sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi seseorang akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan dan kesedihan. Seseorang mentaati peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Davis *dalam* Mangkunegara (2014): “Kedisiplinan dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”. Dari kedua pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan merupakan kegiatan manajemen yang secara bersama-sama bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dalam operasional organisasi. Jadi kedisiplinan merupakan bentuk antisipasi dari pegawai dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari.

Kemampuan Kerja

Menurut Chaplin dalam Robbins (2014) menyatakan bahwa *ability* (kemampuan, kecakapan, ketangkasan, bakat, kesanggupan) merupakan tenaga (daya kekuatan) untuk melakukan suatu perbuatan”. “Kemampuan bisa merupakan kesanggupan bawaan sejak lahir, atau merupakan hasil latihan atau praktek”. Menurut Spencer (dalam Sutrisno, 2009) menyatakan bahwa istilah kemampuan atau kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Karakteristik dasar kompetensi berarti kemampuan adalah sesuatu yang kronis dan dalam bagian dari kepribadian seseorang dan dapat diramalkan perilaku di dalam suatu tugas pekerjaan. Kemampuan hendaknya dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Prestasi Kerja

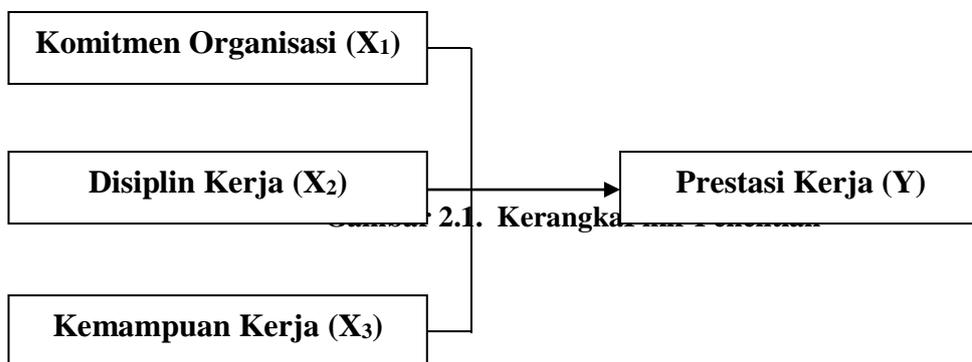
Menurut Rivai (2012) menyatakan bahwa “Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika”. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2014) “Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai secara kualitas dan kuantitas oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dari pengertian prestasi kerja

diasas, maka dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya prestasi kerja merupakan prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

KERANGKA PIKIR PENELITIAN

Kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesa.

Berdasarkan uraian di atas, maka hubungan keempat variabel dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis penelitian adalah komitmen organisasi, kompetensi dan kemampuan kerja berpengaruh secara serempak dan parsial terhadap prestasi pegawai honorer pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara.

METODE PENELITIAN

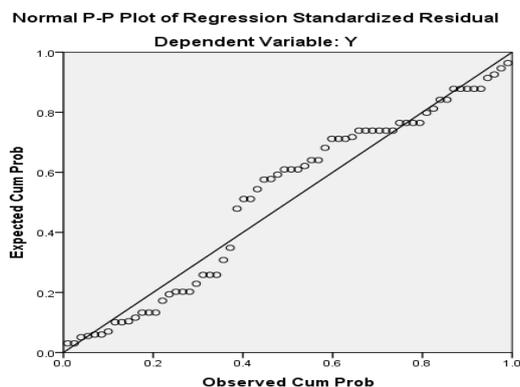
Jenis penelitian adalah *deskriptif kuantitatif*. Menurut Kuncoro (2013) bahwa penelitian deskriptif kuantitatif meliputi pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan status terakhir dari subjek penelitian. Sifat penelitian adalah penelitian menjelaskan (*deskriptif explanatory*) fenomena yang terjadi pada objek penelitian. Menurut Sugiono (2010) bahwa penelitian *deskriptif explanatory* adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel lain. Pengujian menggunakan Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Multikolinieritas dan Uji Heterokedestisitas. Dalam menganalisis penelitian ini peneliti menggunakan Analisis Statistic Deskriptif dan Analisis Regresi Berganda, Uji Hipotesis dan Uji Determinasi (R²)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian terhadap sebaran data responden dengan melihat apakah tanggapan responden melalui skala pengukuran (skala likert) merata

atau terdapat dominasi salah satu tanggapan responden saja. Apabila tanggapan responden lebih dominan terhadap salah satu skala likert, maka data dalam penelitian tidak terdistribusi secara normal.



Gambar 2. P-P Plot

Hasil Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis analisis regresi linear berganda menyatakan bahwa komitmen organisasi, disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	2,231	1,435	
Komitmen Organisasi (X ₁)	,762	,178	.369
Disiplin Kerja (X ₂)	,330	,123	.148
Kemampuan Kerja (X ₃)	,628	,165	.257

Berdasarkan pada tabel 1. yang ada diperoleh persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 2,231 + 0,762 X_1 + 0,330 X_2 + 0,628 X_3 + e$$

Keterangan:

1. Nilai konstanta adalah 2,231, menjelaskan bahwa apabila nilai yang dihasilkan oleh variabel komitmen organisasi (X₁), disiplin kerja (X₂) dan kemampuan kerja (X₃) tetap (konstan), maka nilai prestasi kerja (Y) sebesar 2,231.
2. Koefisien regresi pada variabel komitmen organisasi (X₁) adalah 0,762. Artinya, setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel komitmen organisasi (X₁), maka akan meningkatkan nilai prestasi kerja (Y) sebesar 0,762 satuan.
3. Koefisien regresi pada variabel disiplin kerja (X₂) adalah 0,330. Artinya, setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel disiplin kerja (X₂), maka akan meningkatkan nilai prestasi kerja (Y) sebesar 0,330 satuan.
4. Koefisien regresi pada kemampuan kerja (X₃) adalah 0,628. Artinya, setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel kemampuan kerja (X₃), maka akan meningkatkan nilai prestasi kerja (Y) sebesar 0,628 satuan.

Hasil Uji Serempak

Hasil pengujian secara serempak atau uji F dapat dilihat pada tabel 4.2. sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Serempak (Uji F)

Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	F	<i>Sig.</i>
1	Regression	121,740	3	40,580	15,176	,000 ^a
	Residual	165,790	62	2,674		
	Total	287,530	65			

Berdasarkan tabel 2. yang ada diperoleh bahwa nilai F_{hitung} (15,176) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (2,75), dan $sig. \alpha$ (0,000^a) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_a yaitu komitmen organisasi, disiplin kerja dan kemampuan kerja secara serempak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Hasil Uji Parsial

Hasil pengujian secara parsial atau uji t dapat dilihat pada tabel 4.3. sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	t	<i>Sig.</i>
(Constant)	1.554	.497
Komitmen Organisasi (X_1)	4.283	.000
Disiplin Kerja (X_2)	2.683	.036
Kemampuan Kerja (X_3)	3.807	.023

Berdasarkan tabel 3. diatas, diperoleh hasil pengujian secara parsial sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} untuk variabelkomitmen organisasi(4,283) dengan nilai t_{tabel} (1,66), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,283 > 1,66$, sedangkan nilai $sig. t$ untuk variabel komitmen organisasi(0,000) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan hasil yang diperoleh untuk variabel komitmen organisasi maka menolak H_0 dan menerima H_a , sehingga secara parsial faktor komitmen organisasiberpengaruh positif dengan tingkat pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerjapegawai honorer padaDinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara

2. Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja (2,683) dengan nilai t_{tabel} (1,66), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,683 > 1,66$ sedangkan nilai $sig. t$ untuk variabel disiplin kerja (0,036) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,036 < 0,05$.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial yang diperoleh, maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel disiplin kerja. Hal ini berartisecara parsial faktor disiplin kerjaberpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai honorer pada pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara.

3. Nilai t_{hitung} untuk variabel kemampuan kerja(3,807) dengan nilai t_{tabel} (1,66), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,807 > 1,66$, sedangkan nilai $sig. t$ untuk variabel kemampuan kerja(0,023) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,023 < 0,05$.

Berdasarkan hasil yang diperoleh untuk variabel kemampuan kerjamaka menolak H_0 dan menerima H_a , sehingga secara parsial faktor kemampuan kerjaberpengaruh positif terhadap prestasi kerjapegawai honorer pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Hasil Uji Koefesian Determinasi (R^2)

Tabel 4. Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension 0	,891 ^a	,823	,763	,63525

Berdasarkan Tabel 4. di atas, diketahui bahwa besarnya Koefisien Determinasi Adjusted R Square adalah sebesar 0,763, yang berarti variabel bebas komitmen organisasi, disiplin kerja dan kemampuan kerja dapat menjelaskan pengaruh terhadap variabel terikat prestasi kerja sebesar 76,3%. Sedangkan sisanya sebesar 23,7% merupakan variabel yang tidak diteliti.

Interpretasi Hasil Penelitian

a. Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil Uji Serempak (Uji F) diperoleh bahwa nilai F_{hitung} (15,176) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (2,75), dan $sig. \alpha$ (0,000^a) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_a yaitu komitmen organisasi, disiplin kerja, dan kemampuan kerja secara serempak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anggi Dyah Ayu Kartika, Aulia Hani Rahmawati, Franco Bryan Logor, Istiana dan Muhammad Arif yang mengatakan bahwa secara serempak komitmen organisasi, disiplin kerja dan kemampuan kerjaberpengaruh terhadap prestasi kerja.

b. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil Uji Parsial (Uji t) diperoleh nilai t_{hitung} untuk komitmen organisasi(4,283) dengan nilai t_{tabel} (1,66), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,283 > 1,66$, sedangkan nilai $sig. t$ untuk variabel komitmen organisasi(0,000) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,000 < 0,05$. Dengan demikian untuk variabel komitmen organisasi, maka menolak H_0 dan menerima H_a , sehingga secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dengan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anggi Dyah Ayu Kartika dan Istiana yang mengatakan bahwa secara parsial komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja.

c. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil pengujian secara parsial (Uji t) untuk kompensasi menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi (2,683) dengan nilai t_{tabel} (1,66), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,683 > 1,66$, sedangkan nilai $sig. t$ untuk variabel kompensasi (0,036) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,036 < 0,05$. Dengan demikian untuk variabel disiplin kerja, maka menolak H_0 dan menerima H_a , sehingga secara parsial faktor

disiplin kerjaberpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anggi Dyah Ayu Kartika, Aulia Hani Rahmawati, Franco Bryan Logor, Istiana dan Muhammad Arif yang mengatakan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

d. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil pengujian secara parsial (Uji t) untuk kemampuan kerja menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk kemampuan kerja (3,807) dengan nilai t_{tabel} (1,66), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,807 > 1,66$, sedangkan nilai $sig. t$ untuk variabel kemampuan kerja (0,023) lebih kecil dari α (5%) yaitu $0,023 < 0,05$. Dengan demikian untuk variabel kemampuan kerja, maka menolak H_0 dan menerima H_a , sehingga secara parsial faktor kemampuan kerjaberpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aulia Hani Rahmawati, Franco Bryan Logor dan Muhammad Arif sejalan dengan penelitian ini yang mengemukakan bahwa secara parsial kemampuan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara serempak variabel komitmen organisasi, disiplin kerja dan kemampuan kerjadengan nilai F_{hitung} (15,176) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (2,75), dan $sig. \alpha$ (0,000^a) lebih kecil dari α 5% (0,05) berpengaruh terhadap prestasi kerjapegawai honorer pada pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utaradengan tingkat pengaruh yang sangat signifikan. Ini memberikan arti bahwa komitmen organisasi, disiplin kerja dan kemampuan kerja sangat menentukan dalam peningkatan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara.
2. Secara parsial faktor komitmen organisasi dengan nilai (4,283) dan nilai t_{tabel} (1,66), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,283 > 1,66$, sedangkan nilai $sig. t$ untuk variabel kemampuan kerja (0,000) lebih kecil dari α (5%) yaitu $0,000 < 0,05$ berpengaruh lebih dominan daripada variabel disiplin kerja dan kemampuan kerja. Hal ini berarti bahwa variabel komitmen organisasi lebih menentukan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai honorer atau dengan kata lain pimpinan Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara harus selalu memperhatikan komitmen organisasi pegawai honorer agar dapat meningkatkan prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- David, Fred. R, 2014, *Manajemen Strategis, Konsep*. Edisi Ketujuh. Alih Bahasa Alexander Sindoro. Prehallindo. Jakarta.
- Davis, Keith dan Newstron, Jhon W, 2012, *Perilaku dalam Organisasi*, Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2015, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. BP-Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T Hani, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafrri, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Cetakan Ketiga. Ghalia, Jakarta.

- Mathis, R.L. & Jackson, 2012, J.H. *Human Resources Management*, Prentice Hall, New Jersey.
- Nawawi, Hadari, 2011, *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Riva'i, Veithzal, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Raja Grafindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2014, *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan. Prenhallindo. Jakarta.
- Ruky, Achmad S, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Simamora, Henry, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE-YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keempat. Alfabeta. Bandung. 2009.
- Sutrisno, Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana, Jakarta.