

**PENGARUH EVALUASI KINERJA PEGAWAI TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI PADA KANTOR KEMENTRIAN
AGAMA KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2021**

**PENGARUH EVALUASI KINERJA PEGAWAI TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI PADA KANTOR KEMENTRIAN
AGAMA KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

Disusun Dan Diajukan Oleh

AFDAL

NIM: 105721120317

**Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2021 M/1443 H**

31/08/2022

1
Smb. Alumni

R/0473/MM/22 CP

AFD

P¹

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Maka sesungguhnya Bersama kesulitan
ada kemudahan. (Al-Insyiroh:5)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta
karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan
dengan baik.

Alhamdulillah Rabbil'amin,

Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku,
terkhusus kepada Ayahanda tercinta yang sejauh ini
mendampingi, mendo'akan dan mendukung setiap
langkahku
orang-orang yang saya sayang dan almamaterku

PESAN DAN KESAN

Menjalankan perkuliahan itu seperti menaiki anak tangga.

Terkadang dapat membuat terpeleset kembali ke anak
tangga pertama apabila terlena dengan keadaan sekeliling
yang mampu membuyarkan konsentrasi. Tetap fokus, lalui
tahapan anak tangga satu per satu dan melompatlah saat
anda yakin akan segera sampai di anak tangga terakhir



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Evaluasi Kinerja Pegawai Terhadap Komitmen
Organisasi pada Kantor Kementerian Agama Kota
Makassar

Nama Mahasiswa : Afdal

No. Stambuk/NIM : 105721120317

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi & Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Telah disetujui untuk dapat diseminarkan serta direview pada Seminar

Hasil Penelitian.

Makassar, 24 Agustus 2022

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Muhammad Yusuf, S.Sos., MM
NIDN. 0903106704

Muhammad Nur Abdi, SE., MM
NIDN. 0907018605

Mengetahui

Dekan

Ketua Program Studi

Dr.H.Andi Jama'an,S.E.,M.Si

NBM: 651 507

Nasrullah, SE.,M.M

NBM: 115 132



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi atas Nama: Afdal, Nim: 105721120317, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0020/SK-Y/61201/091004/2022 / 20 Agustus 2022 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **SARJANA MANAJEMEN** pada Program Studi Manajemen S1, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar

24 Agustus 2022 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc
(Wd I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji :
 1. Dr. Ahmad AG, S.T., M.M
 2. Dr. Muhammad Yusuf, S.Sos., M.M
 3. Sherry Adelia Natsir Kalla, S.E., MKtg
 4. Muhammad Nur Abdi, S.E., M.M

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651 507

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Surat yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Afdal
Stambuk : 1057211120317
Program Studi : Manajemen
Dengan Judul : Pengaruh Evaluasi Kinerja Pegawai Terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi Yang Saya Ajukan di depan tim penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, Bukan Hasil Jiplakan dan Tidak Dibuat Oleh Siapapun.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 24 April 2022 M

Yang Membuat Pernyataan

Afdal

Nim: 1057211120317

Mengerahul

Ketua Program Studi

Dekan

Dr. H. Andi Jalm'an, S.E., M.Si
NBM: 651 507

Musrullah, S.E., M.M
NEM: 115 1132

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala Rahmat dan Hidayah-Nya yang tiada henti diberikan kepada Hamba-Nya. Shalawat serta Salam tak lupa pula penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul "Pengaruh Evaluasi Kinerja Pegawai Terhadap Komitmen Organisasi Pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar".

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada orang tua penulis bapak Ali dan Ibu Kartini yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan do'a tulus untuk menyelesaikan skripsi ini. Saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik berupa materi, maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Terima kasih juga untuk seluruh Pimpinan dan pegawai Kementerian Agama Kota Makassar atas izin dan dukungan yang diberikan demi selesainya skripsi ini. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula

penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse M.Ag, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
3. Bapak Muh. Nur R, SE., MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
4. Bapak Dr. Muhammad Yusuf, S.Sos, MM selaku Pembimbing 1 yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Muhammad Nur Abdi, SE., MM, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten/Konsultan Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staff dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
8. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2017 yang selalu belajar Bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Terima kasih teruntuk kerabat dekat yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat.

Wassalamua'alaikum Wr. Wb.

Makassar, Maret 2022

Penulis,

AFDAL

ABSTRAK

AFDAL, 2022. Pengaruh Evaluasi Kinerja Pegawai Terhadap Komitmen Organisasi Pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar, Skripsi Program Studi Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dibimbing oleh Bapak Muhammad Yusuf dan Bapak Muhammad Nur Abdi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Evaluasi Kinerja Pegawai Terhadap Komitmen Organisasi Pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Data yang diolah merupakan hasil dari Kuesioner yang diperoleh dari Pegawai Kementerian Agama Kota Makassar. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis kuantitatif dengan melakukan uji validitas, uji reabilitas, analisis regresi linear sederhana, dan uji hipotesis (uji T) dengan cara mengolah data melalui SPSS kemudian diuraikan.

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. Hal ini berarti semakin baik evaluasi kinerja pegawai yang dilakukan maka semakin meningkat komitmen pegawai pada organisasi tersebut.

Evaluasi kinerja pegawai yang dilakukan kantor Kementerian Agama Kota Makassar sudah berjalan dengan baik, dapat dilihat pada tingkat kedisiplinan pegawai dan komitmen pegawai yang terjalin kuat terhadap tanggung jawab yang diberikan oleh kantor tersebut.

Kata Kunci: *Evaluasi Kinerja, Komitmen Organisasi*

ABSTRACT

AFDAL, 2022. The Effect of Employee Performance Evaluation on Organizational Commitment at the Office of the Ministry of Religion of Makassar City, Thesis for Economics and Business Studies Program, University of Muhammadiyah Makassar, guided by Mr. Muhammad Yusuf and Mr. Muhammad Nur Abdi.

This study aims to determine the effect of employee performance evaluation on organizational commitment at the Makassar City Ministry of Religion Office. The type of research used is quantitative research. The processed data is the result of a questionnaire obtained from the employees of the Ministry of Religion of Makassar City. The data analysis technique used is a quantitative analysis technique by conducting validity tests, reliability tests, simple linear regression analysis, and hypothesis testing (T test) by processing data through SPSS and then describing them.

Based on the results of data management at the Makassar City Ministry of Religion Office, it can be concluded that employee performance evaluation has a significant effect on organizational commitment at the Makassar City Ministry of Religion Office. This means that the better the employee performance evaluation is carried out, the higher the employee's commitment to the organization.

The employee performance evaluation carried out by the Makassar City Ministry of Religion has been going well, it can be seen in the level of employee discipline and employee commitment that is strongly entwined with the responsibilities given by the office.

Keywords: *Performance Evaluation, Organizational Commitment*

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Tinjauan Teori.....	10
B. Penelitian Terdahulu.....	24
C. Kerangka Pikir.....	26
D. Hipotesis.....	27
BAB III. METODE PENELITIAN.....	28
A. Jenis Penelitian.....	28
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	28
C. Defini Operasional Variabel Dan Pengukuran.....	29

D. Populasi dan Sampel	32
E. Teknik Pengumpulan Data	33
F. Teknik Analisis Data	34
BAB IV. HASIL PENELITIAN PEMBAHASAN	38
A. Gambaran Umum lokasi Penelitian	38
1. Sejarah Kementrian Agama Kota Makassar	38
2. Visi dan Misi Kementrian Agama Kota Makassar	41
3. Struktur Organisasi Kementrian Agama Kota Makassar	42
4. Pembagian Tugas	42
B. Hasil Penelitian	49
1. Identitas Responden	49
2. Deskripsi Data Variabel Penelitian	51
3. Uji Instrumen	55
4. Analisis Regresi Linear Sederhana	57
5. Uji Hipotesis	58
6. Pembahasan	60
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	63
A. Kesimpulan	63
B. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN	65

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 1.1	Daftar Jumlah Pegawai.....	6
Tabel 1.2	Daftar jumlah pegawai berdasarkan unit kerja.....	7
Tabel 2.1	Penelitian terdahulu.....	24
Tabel 3.1	Definisi Operasional variabel.....	31
Tabel 3.2	Skala likert.....	32
Tabel 4.1	Karakteristik Responden.....	49
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Variabel Evaluasi Kinerja.....	52
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi.....	54
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Evaluasi Kinerja dan Komitmen Organisasi.....	56
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas.....	57
Tabel 4.7	Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....	58
Tabel 4.8	Hasil Uji Parsial (uji T).....	59
Tabel 5.9	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	60

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka konsep	27
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	42



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia dapat juga diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integritas pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat (Flippo, 1996 dalam Yani, 2012). Dengan kata lain secara lugas manajemen sumber daya manusia memiliki pengertian sebagai kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia dalam upaya mencapai tujuan individu ataupun organisasional.

Evaluasi kinerja merupakan mekanisme penting bagi manajemen sumber daya manusia untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar kinerja, memotivasi kinerja individu dan menjadi basis bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer dan kondisi kepegawaian lainnya. Evaluasi kinerja terhadap suatu perusahaan merupakan suatu tahap evaluasi kinerja yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan bagi kelangsungan aktivitas perusahaan di dalamnya. Pekerjaan yang diinginkan oleh perusahaan terhadap para pekerja memiliki standar mutu (quality) untuk mengukur keberhasilan kinerja. Namun kualitas kinerja dari beberapa pekerja tidak

selamanya sesuai dengan standar mutu yang diberlakukan. Suatu saat situasi dan kondisi tidak memungkinkan untuk mencapai tujuan dan harapan perusahaan tersebut, sehingga menyebabkan penilaian terhadap prestasi kinerja yang dihasilkan (performance) menjadi menurun.

Menurut Wirawan (2015: 11) evaluasi kinerja merupakan proses penilai pejabat yang melakukan penilaian (appraiser) mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai-pegawai yang dinilai (appraise) yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai dengan membandingkannya dengan standar kinerja secara periodik untuk membantu pengambilan keputusan manajemen sumber daya manusia. Sedangkan menurut Wayne F. Cascio (1989) dalam Wirawan (2015: 12) mendefinisikan *"performance appraisal is the systematic description of an employee's job relevant strengths and weakness"*.

Sejalan dengan hal tersebut Allah SWT Berfirman dalam Q.S At-Taubah Ayat 105, menjelaskan.

وَقُلْ أَغْلُوا قِسْرِي اللَّهِ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسُورَتُونَ إِلَىٰ غَلْبِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيَلْبِغَكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (Q.S At-Taubah 105).

Sistem evaluasi kinerja yang efektif dan efisien memerlukan sejumlah persyaratan agar menguntungkan organisasi dan pegawai yang bekinerja untuk organisasi. Persyaratan tersebut antara lain menurut Wirawan (2015: 117) adalah relevansi, reliabilitas, sensitivitas, akseptabilitas, praktikal dan tidak melanggar undangundang. Evaluasi kinerja harus dilaksanakan secara objektif sesuai dengan teori dalam ilmu

evaluasi kinerja. Ketidakobjektifan melaksanakan evaluasi kinerja akan menimbulkan masalah hubungan industrial. Evaluasi kinerja tidak boleh dilakukan berdasarkan suka atau tidak suka penilai terhadap ternilai. Jika hal ini terjadi, evaluasi kinerja akan menjadi tidak produktif. Oleh karena itu, pelaksanaan evaluasi kinerja perlu memperhatikan norma-norma etika. Menurut Wirawan (2015: 130) norma-norma evaluasi kinerja adalah keadilan prosedural, keadilan distributif, keadilan interaksional, persamaan, tidak adanya diskriminasi, terbuka, rahasia, dan tidak adanya kebohongan.

Suatu sistem evaluasi kinerja yang disusun berdasarkan teori ilmu evaluasi kinerja dan dilaksanakan secara objektif akan berdampak positif bagi para pegawai atau pegawai dan organisasi. Penelitian menunjukkan adanya hubungan antara evaluasi kinerja dengan kepuasan kinerja. Evaluasi kinerja yang diterima dengan baik oleh para pegawai dapat meningkatkan kepuasan kinerja, motivasi kinerja, komitmen organisasi, mengurangi tingkat absen, dan pindah kinerja (turnover). Demikian sebaliknya apabila evaluasi kinerja tidak dapat diterima dengan baik oleh para pegawai dapat menurunkan kepuasan kinerja, komitmen organisasi, dan kondisi kepegawaian lainnya (Wirawan, 2015: 136).

Komitmen organisasional adalah salah satu hal yang dipengaruhi oleh evaluasi kinerja yaitu apabila evaluasi kinerja dapat diterima dengan baik oleh para pegawai maka komitmen organisasi pegawai akan meningkat, sedangkan apabila evaluasi kinerja tidak dapat diterima dengan baik oleh para pegawai maka akan menurunkan komitmen organisasional pegawai. Menurut Luthans (2011: 147) dalam Wibowo (2015: 188), komitmen organisasional didefinisikan sebagai sebuah keinginan kuat

untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi, dan keyakinan yang pasti dalam menerima dan atas nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Meyer dan Allen dalam Wibowo (2015: 189) menyebutkan tipe atau dimensi komitmen adalah *affective commitment* yaitu menyangkut keterkaitan emosional pekerja pada identifikasi dengan dan pelibatan dalam organisasi, *continuance commitment* yaitu komitmen didasarkan pada biaya yang bersangkutan dengan pekerja dengan meninggalkan organisasi, *normative commitment* menyangkut perasaan pekerja atas kewajiban untuk tetap tinggal dengan perusahaan atau organisasi karena itu merupakan yang terbaik untuk dilakukan.

Evaluasi itu sendiri merupakan proses penilaian perusahaan atau organisasi terhadap kinerja pegawainya, hasil dari evaluasi ini dapat dijadikan sebagai acuan atau tolak ukur untuk menentukan strategi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan. Ada hal yang harus dilakukan sebelum pelaksanaan evaluasi, yakni : 1) Mengembangkan konsep dan mengadakan penelitian awal. Konsep perlu direncanakan secara matang sebelum diadakan eksekusi pesan dan perlu diadakan ujicoba untuk mengecek kesesuaian antara draft yang dibuat dengan eksekusi pesannya. 2) Dengan uji coba yang dilakukan, pengevaluasi mencoba mencari tanggapan dari khalayak. Tanggapan dari khalayak ini penting untuk mengukur efektifitas pesan yang disampaikan.

Evaluasi berkaitan erat dengan adanya kinerja pegawai. Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan kinerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antar tujuan dan

kemampuan pekerjanya. Adanya evaluasi kinerja pegawai berarti pegawai mendapatkan perhatian dari atasan, sehingga mendorong pegawai bersemangat untuk bekerja. Hal itu akan terjadi bila proses evaluasi kinerja pegawai dilakukan secara jujur, obyektif, dan ada tindak lanjutnya. Tindak lanjut evaluasi kinerja pegawai ini akan memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk mendapatkan kesempatan promosi, demosi, pengembangan karier, dan kenaikan gaji. Dengan adanya promosi dan pengembangan karier maka karier pegawai dapat meningkat, sedangkan dengan adanya kenaikan gaji akan dapat meningkatkan kesejahteraan hidup pegawai dan akan berakibat pada peningkatan motivasi kinerja pegawai.

Evaluasi kinerja juga dilakukan oleh Kementerian Agama Kota Makassar yang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang agama untuk membantu presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara ini melakukan evaluasi kinerja untuk meningkatkan produktivitas kinerja pegawai dan mencari kendala-kendala yang dihadapi oleh para pegawai, disamping itu evaluasi kinerja juga digunakan sebagai pengambilan keputusan memberikan promosi kepada pegawai ternilai yang kinerjanya memenuhi ketentuan pemberian promosi.

Adapun data jumlah pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar, berdasarkan golongan dan kepangkatan.

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Kantor kementrian Agama Kota Makassar

No	Seksi	Golongan									Jumlah
		II/a	II/b	II/d	III/a	III/b	III/c	III/d	IV.a	IV.b	
1	Kepegawaian	2	1	0	2	2	6	2	2	1	18
2	Umum	3	1	1	4	7	2	1	1	0	20
3	Keuangan	3	0	1	2	5	2	1	1	0	15
4	Bimas Islam	4	0	1	3	2	1	2	2	0	15
5	Haji dan Umrah	0	0	2	0	5	1	5	1	0	14
6	Pend. Madrasah	1	1	2	2	3	2	0	1	0	12
7	Pend. Agama islam	2	3	1	2	2	2	0	1	0	13
8	Pend. Diniyah dan ponpes	0	2	0	1	1	4	3	1	0	12
9	Penyelenggara Syariah	3	0	2	1	1	2	1	2	0	12
10	Penyelenggara kristen	1	0	1	0	1	2	0	4	0	9
Total		19	8	11	17	29	24	15	16	1	140

Sumber: Data di ambil dari Kantor Kementerian Agama Kota Makassar 2020

Berdasarkan tabel diatas yaitu jumlah susunan pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar, berdasarkan Golongan Kepangkatan, yakni dari golongan II/a berjumlah 19 orang, golongan II/b berjumlah 8 orang, golongan II/d 11 orang, golongan III/a sebanyak 17 orang, golongan III/b 29 orang, golongan II/c 24 orang, golongan III/d 15 orang, golongan IV.a sebanyak 16 orang, dan golongan IV/b 1 orang.

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, pimpinan kantor kementerian Agama kota Makassar melakukan inspeksi mendadak (sidak) ke sejumlah kantor urusan Agama (KUA) madrasah negeri maupun swasta di beberapa kecamatan di makassar. Tim sidak dibagi menjadi tiga tim, yakni tim kesatu analisis kepegawaian., tim kedua kasubbag tata usaha beserta penyelenggara Haji dan Umrah, dan ketiga tim bimas, masing-masing tim didampingi beberapa pegawai, sidak yang langsung dilakukan oleh tim tersebut meninjau kehadiran pegawai.

Hasil sidak yang dilakukan oleh Kementrian Agama Kota Makassar salah satunya adalah, pasca cuti bersama idhul fitri dimana terdapat masih banyaknya pegawai yang menambah masa libur mereka. Sementara melalui surat edaran pemerintah yang dikeluarkan melalui Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi telah jelas di cantumkan bahwa para pimpinan dihimbau untuk tidak memberikan tambahan masa libur kepada Aparatur Negara baik PNS maupun TNI dan POLRI.

Adapun data jumlah pegawai pada Kantor Kementrian Agama Kota Makassar Berdasarkan Unit Kerja sebagai berikut.

Tabel 1.2 Daftar jumlah pegawai Kantor Kementrian Agama Kota Makassar Berdasarkan Unit Kerja

NO	Seksi	L	P	JUMLAH
1	Kepegawaian	11	7	18
2	Umum	7	13	20
3	Keuangan	6	9	15
4	Bimas Islam	3	12	15
5	Haji dan umrah	9	5	14
6	Pend. Madrasah	8	4	12
7	Pend. Agama Islam	4	9	13
8	Pend. Diniyah dan ponpes	6	6	12
9	Penyelenggaraan syariah	9	3	12
10	Penyelenggaraan kristen	2	7	9
	Total	65	75	140

Sumber: Data diambil dari Kantor Kementrian Agama kota Makassar 2020

Tabel diatas yaitu jumlah pegawai Kantor Kementrian Agama Kota Makassar Berdasarkan Unit Kerja, yakni laki-laki berjumlah:65.Sedangkan Perempuan berjumlah:75.

Banyak suatu organisasi atau perusahaan yang melakukan evaluasi kinerja seperti halnya yang dilakukan oleh Kementrian Agama Kota Makassar, tapi bisa dilihat apakah selama ini evaluasi kinerja yang

dilakukan oleh Kementrian Agama Kota Makassar dapat mempengaruhi kinerja terhadap komitmen organisasi pegawai atau tidak. Jika evaluasi kinerja yang dilakukan dapat mempengaruhi komitmen organisasi pegawai maka dapat dilihat kinerja pegawai akan mengalami peningkatan yang cukup signifikan, tapi jika kinerja pegawai dianggap tetap atau tidak berubah setelah dilakukan evaluasi kinerja bisa dibilang evaluasi kinerja yang selama ini dilakukan belum efektif dan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Adapun hasil pengamatan dan survei yang dilakukan Pada Kantor Kementrian Agama kota Makassar, dimana masih banyaknya pegawai yang tidak taat pada aturan atau tidak disiplin. Hal ini dapat dilihat masih banyak pegawai yang datang terlambat, dan pulang sebelum jam pulang kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian **Pengaruh Evaluasi Kinerja Pegawai Terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Kementrian Agama Kota Makassar.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Uraian latar belakang di atas, maka peneliti menarik rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

."Apakah evaluasi kinerja pegawai berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada kantor kementerian agama kota makassar ?".

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, maka didapatkan suatu tujuan penelitian yakni:

."Untuk mengetahui pengaruh evaluasi kinerja pegawai terhadap komitmen organisasi pada kantor kementrian agama kota makassar".

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Dapat menjadi sumbangan pengetahuan kepada mahasiswa jurusan Manajemen, terutama yang berkaitan dengan konsentrasi MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia).
- b. Diharapkan dapat berguna bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya, terutama yang berhubungan dengan evaluasi kinerja dan untuk meningkatkan komitmen organisasi.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberi masukan kepada organisasi atau lembaga seberapa penting evaluasi kinerja dan dapat berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
- b. Memberi tambahan wawasan tentang evaluasi kinerja bagi organisasi atau lembaga dalam meningkatkan komitmen organisasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Evaluasi

Pengertian evaluasi dapat dijelaskan secara bahasa maupun secara harfiah. Secara bahasa, evaluasi berasal dari kata bahasa Inggris "evaluation" yang artinya penaksiran atau penilaian. Sedangkan secara harfiah, evaluasi adalah proses menentukan nilai untuk suatu hal atau objek berdasarkan acuan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Evaluasi merupakan pengukuran atau perbaikan dalam suatu kegiatan yang dilaksanakan, seperti membandingkan hasil-hasil kegiatan yang telah direncanakan. Dari situlah tujuan evaluasi tersebut, agar rencana-rencana yang telah dibuat dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan dapat terselenggarakan. Dapat diartikan juga bahwa hasil evaluasi itu sendiri dimaksudkan untuk perencanaan kembali lalu berfungsi sebagai administrasi dan fungsi manajemen yang terakhir yaitu mengombinasikan dan mengumpulkan data dengan standar yang sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa evaluasi adalah proses menentukan nilai untuk suatu hal atau objek yang berdasarkan pada acuan-acuan tertentu untuk menentukan tujuan tertentu. Dalam perusahaan, evaluasi dapat diartikan sebagai proses pengukuran akan efektivitas strategi yang digunakan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Pengertian evaluasi menurut para ahli

pengertian evaluasi, secara garis besar, dapat dikatakan bahwa pemberian nilai terhadap kualitas tertentu. Selain dari itu, evaluasi juga dapat dipandang sebagai proses merencanakan, memperoleh dan menyediakan informasi yang diperlukan dalam membuat alternatif-alternatif keputusan.

Curtis (2006), Evaluasi adalah proses penilaian. Penilaian ini bisa menjadi netral, positif atau negatif atau merupakan gabungan dari keduanya. Saat sesuatu dievaluasi biasanya orang yang mengevaluasi mengambil keputusan tentang nilai atau manfaatnya. Zainul dan Nasution (2014), evaluasi dapat dinyatakan sebagai suatu proses pengambilan keputusan dengan menggunakan informasi yang diperoleh melalui pengukuran hasil belajar, baik yang menggunakan instrumen tes maupun non tes.

2. Kinerja

Kinerja atau dapat disebut pula prestasi sendiri merupakan pengalihan bahasa dari kata Inggris yaitu *performance*. Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja sebagai sesuatu yang telah dicapai, sesuatu prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kinerja. Jurnal Studi Manajemen mendefinisikan kinerja sebagai output, efisiensi dan efektifitas yang berhubungan dengan produktivitas pegawai

Kinerja dapat juga diartikan sebagai hasil yang dicapai seorang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam rangka melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan (Mangkunegara, 2017). Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu prestasi atau output baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai

seseorang pada periode waktu tertentu guna melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kinerja memiliki beberapa elemen pokok antara lain menetapkan tujuan, sasaran, dan strategi organisasi (Mahsun, 2006) menyatakan bahwa beberapa aspek yang dinilai dalam kinerja antara lain masukan (*input*), proses, keluaran (*output*), hasil (*outcome*), atau organisasi secara keseluruhan. Tolak ukur keberhasilan *outcome* untuk sektor publik adalah mampu memenuhi harapan dan kebutuhan masyarakat secara luas.

Menurut Mangkunegara (2016), setiap pekerjaan memiliki standar masing-masing, baik itu pada aspek kuantitatif maupun aspek kualitatif. Pada aspek kuantitatif penilaian tersebut terletak pada proses dan kondisi pekerjaan, waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan, jumlah kesalahan, dan jumlah atau jenis pemberian pelayanan dalam pekerjaan.

Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator kinerja yaitu: kualitas kinerja, kuantitas kinerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen. Selain itu indikator kinerja guru terdiri dari empat aspek kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian yang ditemukan oleh Donni (2014) dan indikatornya menurut Sumiarsi (2015).

3. Evaluasi kinerja

Menurut Marwansyah (2012: 228) Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang atau kelompok. Sedangkan menurut

Wirawan (2015: 11) penilaian kinerja adalah proses penilai pejabat yang melakukan penilaian (appraiser) mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai pegawai yang dinilai (appraise) yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai dengan membandingkannya dengan standar kinerjanya secara periodik untuk membantu pengambilan keputusan manajemen.

Wirawan (2015: 117) menjelaskan persyaratan sistem penilaian kinerja yang baik adalah sebagai berikut

- a) Relevansi Sistem evaluasi kinerja harus relevan, artinya harus ada hubungannya dengan sejumlah faktor organisasi. Pertama, evaluasi kinerja harus ada hubungannya dengan strategi dan tujuan organisasi. Kedua, standar kinerja harus ada relevansinya dengan pencapaian strategi organisasi. Indikator kinerja pegawai yang menjadi indikator standar kinerja harus relevan dengan apa yang ingin dicapai tujuan organisasi.
- b) Reliabilitas Reliabilitas artinya konsistensi penilaian dan sistem evaluasi kinerja. Sistem evaluasi kinerja disebut reliabel atau dapat dipercaya jika seorang pegawai yang dinilai oleh dua orang penilai independen mempunyai nilai yang sama atau tidak terlalu berbeda. Jika hasil kedua penilai tersebut sangat berbeda, maka sistem evaluasi kinerja tidak reliabel. Reliabilitas sistem evaluasi kinerja sangat penting karena sistem evaluasi kinerja suatu organisasi akan dipakai dalam waktu yang lama dan berulang-ulang. Reliabilitas evaluasi kinerja dicapai melalui uji coba standar kinerja dan instrumen evaluasi kinerja.

- c) Sensitivitas Evaluasi kinerja harus sensitif, artinya dapat membedakan kinerja yang sangat baik, baik, sedang, buruk dan sangat buruk. Jika tidak, maka evaluasi kinerja tidak sensitif. Definisi setiap dimensi terdapat dalam standar kinerja agar sistem evaluasi kinerja sensitif. Misalnya untuk dimensi disiplin kinerja didefinisikan ukuran disiplin tinggi, sedang, dan buruk dalam standar kinerjanya.
- d) Akseptabilitas Sistem evaluasi kinerja harus akseptabilitas, artinya dapat diterima oleh mereka yang berkaitan dengan evaluasi kinerja. Mereka yang berhubungan dengan evaluasi kinerja pertama adalah organisasi atau perusahaan yang membuat sistem evaluasi kinerja tersebut. Organisasi menggunakan evaluasi kinerja untuk mengukur apakah pegawainya melaksanakan pekerjaan dan menghasilkan kinerja seperti yang diharapkannya. Evaluasi kinerja juga harus diterima oleh pegawai yang dievaluasi. Jika sistem evaluasi kinerja merugikan para pegawai, mereka akan menolak evaluasi kinerja tersebut. Jika pegawai menolak, tetapi perusahaan memaksakannya, maka akan terjadi keresahan, ketidakpuasan dan stres kinerja pegawai. Jika fenomena tersebut terjadi, maka kinerja mereka akan merosot. Jika terus dipaksakan, akan terjadi pemogokan. Sistem evaluasi kinerja juga harus diterima oleh para manajer yang akan melaksanakannya. Manajer umumnya tidak menyukai sistem evaluasi kinerja yang rumit dan memerlukan waktu untuk melaksanakannya. Sistem evaluasi kinerja seperti itu menyita waktu para manajer sehingga mereka kurang memiliki waktu untuk mengembangkan pekerjaan dalam unitnya. Jika para manajer menolak atau tidak

menyukai sistem evaluasi kinerja, mereka tidak akan melaksanakannya atau ogah-ogahan melaksanakannya.

4. Indikator Evaluasi Kinerja

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah:

a. Kualitas Kinerja

Kualitas kinerja pegawai dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai (Robbins, 2016: 260). Kualitas kinerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

b. Kuantitas Kinerja

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016: 260). Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kinerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh pegawai sehingga kinerja pegawai dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

c. Ketepatan Waktu

merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta

memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016: 261). Kinerja Pegawai juga dapat diukur dari ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas pegawai tersebut.

d. Efektivitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya (Robbins, 2016: 261). Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh pegawai.

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016: 261). Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kinerja pegawai, kuantitas kinerja pegawai, ketepatan waktu pegawai dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian pegawai dalam bekerja. Artinya pegawai yang mandiri, yaitu pegawai ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi

5. Organisasi

Pada dasarnya manusia merupakan makhluk sosial yang selalu hidup berdampingan, membentuk kelompok dengan manusia yang lain.

Salah satu alasan mengapa manusia selalu berkelompok adalah karena kebutuhan manusia yang semakin kompleks dari waktu ke waktu sehingga manusia membutuhkan kinerjasama dengan orang lain untuk memenuhi kebutuhannya. Kondisi seperti ini menggambarkan kehidupan masyarakat yang bersifat organis, yang artinya bagian yang satu dengan yang lain saling memenuhi atau melengkapi. Agar kondisi yang diinginkan terus berjalan sesuai harapan, maka diperlukan pengorganisasian agar masing-masing dapat menjalankan fungsinya dengan baik. Ini menunjukkan bahwa manusia memiliki sifat mengatur terhadap segala tindakannya (Suharsono, 2012:11).

Selama ini banyak praktek organisasi yang dalam upaya pencapaian tujuannya lebih banyak didominasi oleh kepentingan individu atau kelompok tertentu saja. Padahal organisasi merupakan masalah yang kompleks dan multidisipliner. Oleh karena itu, organisasi dapat dipahami dari berbagai perspektif. Pengertian organisasi pun berbeda-beda tergantung dari sudut pandang masing-masing disiplin ilmu (ekonomi, bisnis, sosial, politik, dan lain-lain). Bagi seorang ekonom, organisasi difokuskan pada bagaimana menyediakan barang dan jasa yang cukup bagi masyarakat. Bagi praktisi bisnis yang sering berhadapan dengan situasi penuh persaingan, maka organisasi ditempatkan sebagai wadah untuk mencapai tingkat keuntungan yang memadai.

6. Komitmen

Menurut Luthans (1992) yang menyatakan komitmen organisasi merupakan:

- a. Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok

- b. Kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi
- c. Suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi. (Edy Sutrisno, 2010: 292).

Greenberg (2005) mengatakan komitmen organisasi adalah kesediaan seorang pegawai untuk memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Selanjutnya Steers dan Porter (1983) mengemukakan bahwa komitmen merupakan suatu keadaan individu dimana individu menjadi terikat oleh tindakannya. Melalui tindakan ini akan menimbulkan keyakinan yang menunjang aktivitas dan keterlibatannya.

Griffin (2004) mengatakan seorang individu yang memiliki komitmen yang tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi, dan untuk melihat dirinya sendiri menjadi anggota jangka panjang dari organisasi. Sebaliknya, seorang individu yang memiliki komitmen rendah lebih cenderung untuk melihat dirinya sebagai orang luar, dan mereka tidak ingin melihat dirinya sebagai anggota jangka panjang dari organisasi.

Sama halnya dengan pernyataan Luthans, Menurut Lincoln (dalam Bashaw & Grant, 1994), komitmen organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi.

7. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan tujuan dan

keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Stephen P. Robbins (2006), didefinisikan bahwa keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Dalam organisasi sekolah guru merupakan tenaga profesional yang berhadapan langsung dengan siswa, maka guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik mampu menjalankan kebijakan-kebijakan dengan tujuan-tujuan tertentu dan mempunyai komitmen yang kuat terhadap sekolah tempat dia bekerja.

Menurut L. Mathis-John H. Jackson (2006), komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana pegawai yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan pada akhirnya tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran pegawai.

Menurut Griffin, (2004), komitmen organisasi (organisational commitment) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Menurut Fred Luthan (2005), komitmen organisasi didefinisikan sebagai:

- a) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu.
- b) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi.
- c) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

8. Indikator Komitmen Organisasi

Allen dan Mayer (2016 : 6) dalam jurnal of manajement menyatakan bahwa ada 3 indikator komitmen organisasi yaitu:

a. Komitmen Efektif (affective commitment):

perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.

b. Komitmen Berkelanjutan (continuance commitment):

Yaitu nilai ekonomi yang dirasa dan bertahan dalam suatu organisasi tersebut. Seorang pegawai mungkin berkomitmen kepada pemberi kinerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.

c. Komitmen Normatif (normative commitment):

Yaitu Kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

9 Pegawai

Pengertian Pegawai adalah Orang pribadi yang bekinerja pada pemberi kinerja, berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kinerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu, penyelesaian pekerjaan, atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kinerja, termasuk orang pribadi yang melakukan pekerjaan dalam jabatan negeri.

a. Pegawai Tetap

Pegawai Tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas, serta pegawai yang bekinerja berdasarkan kontrak untuk suatu jangka waktu tertentu yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur.

b. Pegawai Tidak Tetap atau Tenaga Kinerja Lepas

Pegawai Tidak Tetap atau Tenaga Kinerja Lepas adalah pegawai yang hanya menerima penghasilan apabila pegawai yang bersangkutan bekinerja, berdasarkan jumlah hari bekinerja, jumlah unit hasil pekerjaan yang dihasilkan atau penyelesaian suatu jenis pekerjaan yang diminta oleh pemberi kinerja.

10. Sasaran Kinerja Pegawai

SKP adalah Sasaran Kinerja Pegawai yang ada dalam salah satu unsur di dalam Penilaian Prestasi Kinerja PNS yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011. Penilaian kinerja adalah penilaian yang dilakukan oleh atasan ke bawahan. Cara menentukan target kuantitas dalam pekerjaan yang tidak bisa diprediksi atau outputnya dari orang lain adalah dengan cara mempertimbangkan jumlah output yang masuk pada tahun-tahun sebelumnya. Cara menilai aspek kualitas dalam suatu pekerjaan / kegiatan adalah dengan mengacu pada parameter yang ada pada Peraturan Kepala BKN Noor 1 Tahun 2013 pada halaman 20. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kinerja pegawai

yang disusun berdasarkan rencana kinerja tahunan instansi dan target yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan oleh seorang PNS. Rencana dan target kinerja tersebut disusun setiap awal tahun oleh pegawai, dan harus disetujui oleh atasan langsung/pejabat penilainya. Sanksi bagi pegawai yang tidak menyusun SKP diatur dalam PP No. 53 Tahun 2011 tentang Hukuman Disiplin Pegawai Penilaian kinerja dengan menggunakan SKP ini meliputi beberapa aspek, yaitu:

1. Aspek Kuantitas Menurut Wungu dan Brotoharsojo bahwa (kuantitas) adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kinerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka". Sedangkan menurut Wilson mengatakan bahwa kuantitas kinerja adalah jumlah kinerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kinerja pegawai dalam kinerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya." Dengan demikian kuantitas kinerja dapat dilihat dari jumlah kinerja dan penggunaan waktu. Jumlah kinerja adalah banyaknya tugas pekerjanya, dapat dikerjakkan. Penggunaan waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.
2. Aspek Kualitas Menurut Wungu dan Brotoharsoj bahwa kualitas adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan mutu atau kualitas hasil kinerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka". Sedangkan menurut Wilson dan

Heyel mengatakan bahwa "Quality of work (kualitas kinerja) menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam.

3. Aspek Waktu Ketepatan waktu ini berhubungan dengan waktu penyelesaian tugas (pekerjaan) sesuai dengan waktu yang diberikan. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai memiliki standar waktu yang telah ditentukan. Visi dan misi suatu organisasi akan tercapai apabila pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai dapat dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dalam hal ini diantaranya : Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan Pekerjaan selesai pada saat dibutuhkan. Berbicara soal ketepatan waktu maka hal ini terkait dengan efisiensi waktu. Menurut Muchdoro "Efisiensi adalah tingkat kehematan dalam menggunakan sumber daya yang ada dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Efisiensi terbagi menjadi dua, yaitu efisiensi waktu dan efisiensi biaya. Efisiensi waktu adalah tingkat kehematan dalam hal waktu saat pelaksanaan hingga kapan proyek itu selesai. Sedangkan efisiensi biaya adalah tingkat kehematan dan pengorbanan ekonomi yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan".
4. Aspek Biaya Aspek biaya disini mengenai tingkatan dimana penggunaan sumber dana organisasi yang mana didalamnya menyangkut penggunaan keuangan dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit. Didalam melaksanakan tugasnya para pegawai diharapkan untuk dapat memberdayakan/menggunakan segala sumber daya keuangan yang ada di dalam organisasi yang bersangkutan guna membantu

penyelesaian tugas pekerjaan baik dari segi waktu maupun hasil kinerja.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

NO	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Asep Rudi Hartono dan Maya Setiawardani (2017)	Pengaruh Evaluasi Kinerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai	Hasil dari penelitian tersebut adalah Evaluasi kinerja sudah termasuk baik, komitmen organisasional pegawai tergolong pada kategori tinggi, dan besarnya pengaruh evaluasi kinerja terhadap komitmen pegawai berada pada angka 46,6 %.
2	Rivaldo Maubi Ahmad dan Andy Dwi Bayu Bawono (2021)	Pengaruh Pengukuran Kinerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Keadilan dalam Prosedur Evaluasi dan Kepuasan Kinerja Sebagai Variabel Evaluasi	Dari penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa pengukuran kinerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi
3	Baihaqi (2017)	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi(studi pada PT.Yudhistira ghalia indonesia area cabang yogyakarta)	Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap evaluasi kinerja pegawai
4	Hotman Napitupulu (2019)	Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru SMK NEGERI 1 Kota Bekasi	Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa motivasi dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Kota Bekasi
5	Sri Gustina Pane dan Fatmawati	Pengaruh Komitmen	Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa

	(2017)	Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertahanan Nasional Kota Medan	komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
6	Citra Permitasari (2020)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan pengalaman kinerja terhadap kinerja pegawai	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi positif terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka yang membedakan data penelitian ini sebagai berikut:

1. Asep Rudi Hartono dan Maya Setiawardani, menulis dengan judul Pengaruh Evaluasi Kinerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai tahun (2017) Menggunakan variabel Evaluasi kinerja dan Komitmen Organisasi pegawai sedangkan dalam penelitian ini pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar (2021) menggunakan variabel Evaluasi Kinerja Pegawai dan Komitmen organisasi.
2. Rivaldo Mauby Ahmad dan Andy Dwi Bayu Bawono (2021), menulis dengan judul Pengaruh Pengukuran Kinerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Keadilan dalam Prosedur Evaluasi dan Kepuasan Kinerja Sebagai Variabel Evaluasi tahun (2021). Menggunakan variabel Pengukuran Kinerja dan Komitmen Organisasi sedangkan dalam penelitian ini pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar (2021) menggunakan variabel Evaluasi Kinerja Pegawai dan Komitmen organisasi.
3. Baihaqi (2017), menulis dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi tahun (2017) menggunakan variabel Gaya

Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi sedangkan dalam penelitian ini pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar (2021) menggunakan variabel Evaluasi Kinerja Pegawai dan Komitmen organisasi.

4. Hotman Napitupulu (2019), menulis dengan judul Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru tahun (2019) menggunakan variabel Motivasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Guru sedangkan dalam penelitian ini pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar (2021) menggunakan variabel Evaluasi Kinerja Pegawai dan Komitmen organisasi.
5. Sri Gustina Pane dan Fatmawati (2017), menulis dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertahanan tahun (2017) menggunakan variabel Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai sedangkan dalam penelitian ini pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar (2021) menggunakan variabel Evaluasi Kinerja Pegawai dan Komitmen organisasi.
6. Citra Permitasari (2020), menulis dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengalaman Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai tahun (2020) menggunakan variabel Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengalaman Kerja sedangkan dalam penelitian ini pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar (2021) menggunakan variabel Evaluasi Kinerja Pegawai dan Komitmen organisasi.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran adalah kerangka logis yang menduduki masalah penelitian di dalam kerangka teoritis yang relevan dan di tunjang oleh hasil penelitian terdahulu, yang menangkap, menerangkan dan menunjukkan

prespektif terhadap masalah penelitian. Masalah-masalah yang terjadi dalam proses evaluasi kinerja dapat membuat perubahan kinerja maupun komitmen organisasi pada organisasi kantor Kementrian Agama Kota Makassar.

Kerangka pemikiran adalah suatu skema atau diagram yang menjelaskan alur berjalannya sebuah penelitian. Sugiono ((2014,hlm. 91) mengemukakan bahwa kerangka berfikir menjelaskan secara teoretis pertautan antara variabel yang akan di teliti. Agar permasalahan yang diteliti terlihat lebih jelas maka dibutuhkan sebuah kerangka pemikiran yang dituangkan dalam sebuah bagan

Evaluasi Kinerja (X)

1. Kualitas Kinerja
2. Kuantitas Kinerja
3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian
(Robbins,2016)

Komitmen Organisasi (Y)

1. Komitmen Efektif
2. Komitmen Berkelanjutan
3. Komitmen Normatif
(Allen dan Mayer,2016)

Gambar 2.1 kerangka konsep

D. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah maka diajukan hipotesis yang merupakan kesimpulan sementara bagaimana pengaruh tiga variabel bebas terhadap satu variabel terikat dalam penulisan hipotesis penelitian sebagai berikut ini :

."Diduga evaluasi kinerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Kantor Kementrian Agama Kota Makassar"

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif sebagian besar dilakukan dengan menggunakan metode statistik yang digunakan untuk mengumpulkan data kuantitatif dari studi penelitian. Dalam metode penelitian ini, para peneliti dan ahli statistik menggunakan kerangka kinerja matematika dan teori-teori yang berkaitan dengan kuantitas yang dipertanyakan.

Menurut Sugiono (2016, hlm.3). Mengemukakan bahwa metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian asosiatif kausal. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiono, hlm. 14).

B. Tempat dan Waktu Penelitian.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar yang berada di jalan Rappocini Raya No. 223 Kota Makassar. Waktu terjadinya Penelitian ini berlangsung selama kurang lebih tiga bulan, mulai bulan November sampai dengan Januari 2022

C. Defini Operasional Variabel

Definisi operasional menurut Sanusi (2011:68) adalah kegiatan mengelaborasi teori, konstruk atau variabel sampai pada indikatornya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dimana variabel bebas adalah evaluasi kinerja dan variabel terikat adalah komitmen organisasi.

a. Variabel dependen

Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independen). Variabel ini disebut juga variabel akhir atau variabel endogen atau variabel akibat (Ghozali, 2011:105). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi (Y). Berikut beberapa indikator menurut Allen dan Mayer (2016: 6) dalam jurnal of manajement menyatakan bahwa ada 3 indikator komitmen organisasi yaitu:

1) Komitmen Efektif

Dengan adanya komitmen efektif, individu dapat bertahan dalam suatu organisasi karena adanya ikatan emosional dan keinginan sendiri

2) Komitmen Berkelanjutan

Dengan adanya komitmen berkelanjutan, pegawai tetap bertahan pada organisasi karena kemungkinan pegawai tidak mendapat keuntungan atau gaji dalam pekerjaan lain

3) Komitmen Normatif

4) Meningkatkan loyalitas pegawai terhadap organisasi maupun perusahaan.

b. variabel independen

Variabel bebas (Independen) adalah variabel yang memengaruhi variabel terikat (dependen), baik pengaruh positif maupun negative (Ghozali, 2011). Variabel ini disebut juga variabel awal atau variabel eksogen atau variabel penyebab. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah evaluasi kinerja. Adapun indikator evaluasi kinerja menurut Robbins, (2016:260) Yaitu:

1) Kualitas Kinerja

Kualitas hasil kinerja pegawai lakukan sesuai dengan cara kinerja yang telah ditetapkan.

2) Kuantitas Kinerja

Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

3) Ketepatan Waktu

Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan

4) Efektivitas

Pegawai jarang melakukan kesalahan saat melakukan pekerjaan

5) Kemandirian

Mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan pegawai yang lain

Tabel 3.1 Definisi operasional

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala likert
1	Evaluasi Kinerja (X) Robbins,(2016)	Merupakan proses peninjauan kinerja pegawai Kantor Kementrian Agama Kota Makassar yang dilakukan secara berkala	1. Kualitas Kinerja 2. Kuantitas Kinerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian	
2	Komitmen Organisasi (Y), Robbins, (2015)	Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut	1. Komitmen Efektif 2. Komitmen Berkelanjutan 3. Komitmen Normatif	

1. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala likert. Skala likert adalah skala yang didasarkan atas penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berdasarkan indikator penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berdasarkan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang diukur. Adapun alternative pilihan jawaban 1-5, dengan pertanyaan ketentuan skala likert, dengan bobot:

Tabel 3.2 Skala liker

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Babbie (Sukardi, 2016), tidak lain adalah elemen penelitian yang hidup dan tinggal bersama-sama dan secara *teoritis* menjadi target hasil penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor kementerian Agama Kota Makassar yang berjumlah 140 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016 :118). Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa sampel merupakan bagian dari keseluruhan populasi yang akan dijadikan sebagai objek penelitian. Untuk menentukan sampel menggunakan rumus Slovin. (Kakasning, 2016). Rumus Slovin merupakan salah satu rumus yang umum digunakan dalam bidang statistik, khususnya saat perhitungan data dalam bentuk survey dengan populasi yang relative besar. Sesuai dengan namanya, metode perhitungan sampel ini diperkenalkan oleh Slovin di tahun 1960.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Batas kesalahan maksimal yang ditolerir dalam sampe 10%

$$n = \frac{140}{1+140(10\%)^2}$$

$$n = \frac{140}{1+140(0,01)}$$

$$n = \frac{140}{1+1,4}$$

$$n = \frac{140}{2,4} = 58$$

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dalam penelitian ini adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. (Sugiyono, 2016). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh melalui metode, yaitu:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyusun pertanyaan-pertanyaan yang sifatnya tertutup dan terbuka dengan jawaban yang telah disediakan, dan harus diisi oleh responden dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia beserta alasannya.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip,

dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang mendukung penelitian.

F. Teknik Analisis Data

Menurut Noeng Muhadjir (1998:104) analisis pengetahuan sebagai "upaya untuk secara sistematis mencari dan mengorganisasikan catatan-catatan dari pengamatan, wawancara, dkk. untuk memperluas pemahaman peneliti tentang kasus yang sedang dipelajari dan menyajikannya sebagai temuan bagi orang lain. Sedangkan untuk meningkatkan pemahaman tersebut, analisis harus dilanjutkan dengan mencoba mencari makna. beberapa hal yang perlu digaris bawahi, yakni:

1. Mencari data untuk persiapan pra lapangan tentunya,
2. Menyusun secara sistematis hasil penemuan di lapangan,
3. Menyajikan temuan lapangan,
4. Pencarian makna secara terus menerus, peningkatan ilmu pengetahuan bagi peneliti sangat diperlukan untuk pemahan sebuah kasus atau kejadian.

Analisis kuantitatif dalam penelitian ini dilakukan menggunakan :

1. Uji validitas

Validitas biasanya digunakan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing item instrumen dan skor total (Sugiyono, 2012). Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid tidaknya suatu angket. Uji validitas dilakukan dengan menguji korelasi antara skor item dan skor total setiap variabel. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r -hitung dengan nilai r -tabel untuk derajat kebebasan $(f) = n - k$ dengan α 0,05. Hasil analisis sering terlihat dalam keluaran uji reliabilitas

dalam bagian korelasi total item yang dikoreksi, untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner digunakan syarat-syarat sebagai berikut:

- 1) Jika r -hitung positif serta r -hitung $>$ r -tabel aka butir atau variabel tersebut valid.
- 2) Jika r -hitung negatif serta r -hitung $<$ r -tabel aka butir atau variabel tersebut tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat menjadi alat untuk menghidupi kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Kuesioner sering dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Teknik pengujian reliabilitas ini menggunakan teknik uji statistik Alpha Cronbach, hasil perhitungan menunjukkan reliabel jika koefisien alpha (α) lebih besar dari 0,6, artinya kuesioner sering dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian.

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara variabel dependen dan satu variabel independen. Dalam model regresi, variabel independen menerangkan variabel dependennya. Dalam analisis regresi sederhana, hubungan antara variabel bersifat linier, dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan variabel Y secara tetap. Secara pada hubungan non linier, perubahan variabel X tidak diikuti dengan perubahan variabel Y secara professional.

Secara sistematis model analisis regresi linier sederhana dapat digambarkan sebagai berikut

$$Y = a + bx + e$$

Y = Komitmen Organisasi

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

x = Evaluasi Kinerja

e = Error

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian Hipotesis Uji t atau Uji Parsial (H1 dan H2) Uji t (t-test) digunakan untuk menguji signifikansi hipotesis komparatif dua sampel yang berkorelasi bila datanya berbentuk ordinal. (Sugiyono, 2013:44).

1) Menentukan level signifikan dengan menggunakan t-tabel

2) Mengambil keputusan

a. Jika $t \text{ Sig} \leq \alpha = 0,05$, maka hipotesis diterima

b. Jika $t \text{ Sig} > \alpha = 0,05$, maka hipotesis ditolak

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel independen. Uji R^2 digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel X terhadap variabel Y secara serentak. Nilai R^2 mempunyai nilai dengan kisaran 0-1, jika nilai semakin mendekati 1 berarti

hubungan yang terjadi antara variabel X terhadap variabel Y semakin kuat, begitupun sebaliknya nilai semakin mendekati 0 berarti hubungan yang terjadi semakin lemah.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran umum lokasi penelitian

1. Sejarah Kementerian Agama Kota Makassar.

Lahirnya Departemen Agama Republik Indonesia tidak dapat dipisahkan dengan dasar negara yakni pancasila dan undang-undang dasar 1945. Masa ini disebut masa pembentukan dengan struktur organisasi yang masih sangat sederhana yang lebih dominan mengarah pada pelaksanaan tugas urusan kepenghuluan dan ibadah.

Peran jabatan pertama ketika itu yaitu sebagai berikut :

- | | |
|-----------------------|----------------------|
| a. Kepala Kantor | : Abdul Rahman Tahir |
| b. Sekretaris | : AR. Munir |
| c. Bagian Ibadah Haji | : Abdul Rahim |

Selama masa pembentukan itu upaya dan koordinasi senantiasa dilaksanakan sehingga berkat bantuan dan dukungan baik dari pemerintah kota makassar maupun Provinsi Sulawesi Selatan. Bersamaan pada tahun 1952 juga terdinya kantor urusan agama kota makassar, keberadaan Kantor Urusan agama kota makassar ini hanya berlangsung dari tahun 1956 sampai dengan 1957 setelah dilebur menjadi 3 kantor urusan agama kabupaten. Keberadaan kantor perwakilan tersebut

mengakibatkan hilangnya istilah kantor urusan agama kota makassar sebagai induk organisasi tersebut sehingga H.M. Arsyad Daud kembali dilantik ketiga kalinya berhubung adanya suatu perubahan nama pada kantor urusan agama menjadi kantor departemen agama yang merujuk

kepada surat keputusan menteri nomor 18 tahun 1975 tentang pada susunan suatu organisasi dan tata kerja departemen agama yang telah disempurnakan terakhir dengan keputusan Menteri agama nomor 75 tahun 1984..

pada masa periode H.M. Arsyad Daud Maupun oleh H. Mahmuddin adapun orang yang banyak membantu dalam pelaksanaan tugas-tugas administrasi pada kantor kepala sub. Bagian tata usaha yaitu Drs. H.Muh. Arif, Ms yang kemudian menduduki jabatan kepala kantor departemen agama yang mendapatkan lokasi perkantoran yang sudah permanen, yakni di jalan Rappocini Raya No. 223 yang ditempati sekarang ini.

Adapun data jumlah pegawai pada Kantor Kementrian Agama Kota Makassar, berdasarkan Golongan dan Kepangkatan

No	Seksi	Golongan								Jumlah	
		II/a	II/b	II/d	III/a	III/b	III/c	III/d	IV.a		IV.b
1	Kepegawaian	2	1	0	2	2	6	2	2	1	18
2	Umum	3	1	1	4	7	2	1	1	0	20
3	Keuangan	3	0	1	2	5	2	1	1	0	15
4	Bimas Islam	4	0	1	3	2	1	2	2	0	15
5	Haji dan Umrah	0	0	2	0	5	1	5	1	0	14
6	Pend. Madrasah	1	1	2	2	3	2	0	1	0	12
7	Pend. Agama islam	2	3	1	2	2	2	0	1	0	13
8	Pend. Diniyah dan ponpes	0	2	0	1	1	4	3	1	0	12
9	Penyelenggara Syariah	3	0	2	1	1	2	1	2	0	12
10	Penyelenggrara kristen	1	0	1	0	1	2	0	4	0	9
	Total	19	8	11	17	29	24	15	16	1	140

Sumber: Data di ambil dari Kantor Kementrian Agama Kota Makassar 2020

Adapun data jumlah pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar Berdasarkan Unit Kerja sebagai berikut.

NO	Seksi	L	P	JUMLAH
1	Kepegawaian	11	7	18
2	Umum	7	13	20
3	Keuangan	6	9	15
4	Bimas Islam	3	12	15
5	Haji dan umrah	9	5	14
6	Pend. Madrasah	8	4	12
7	Pend. Agama islam	4	9	13
8	Pend. Diniyah dan ponpes	6	6	12
9	Penyelenggaraan syariah	9	3	12
10	Penyelenggaraan Kristen	2	7	9
	Total	65	75	140

Sumber: Data diambil dari Kantor Kementerian Agama kota Makassar 2020

Adapun pimpinan kepala kantor departemen agama kota makassar dijabat oleh Drs. H. Nurdin Baturante, M.Ag, sehingga terjadi perubahan struktur organisasi kantor departemen agama kota makassar. Dengan mengacu pada struktur organisasi kantor kementerian agama kota makassar terdiri beberapa bagian yaitu :

- a. Kepala Kantor.
- b. Kepala Sub. Bagian Tata Usaha.
- c. Kepala Seksi Urusan Haji Dan Umrah.
- d. Kepala Seksi Urusan Agama Islam.
- e. Kepala Seksi Mapenda.
- f. Kepala Seksi Penamas.
- g. Kepala Seksi Pekapontren.
- h. Penyelenggara Zakat Dan Wakaf.

Pada tanggal 1 januari 2010 kantor departemen agama (DEPAG) berubah menjadi kantor kementerian agama (KEMENAG) di seluruh bagian kota indonesia atas keputusan Menteri Agama.

2. Visi dan Misi Kementrian Agama Kota Makassar

a. Visi Kementerian Agama Kota Makassar

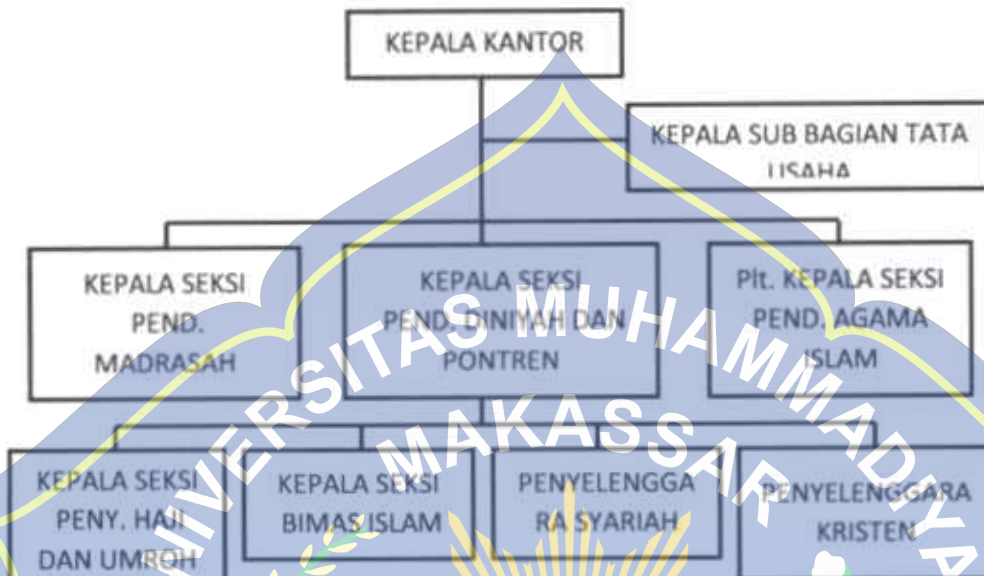
Terwujudnya masyarakat indonesia yang taat beragama, maju, sejahtera, dan cerdas serta saling menghormati antar sesama pemeluk agama dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

b. Misi Kementerian Agama Kota Makassar

- 1) Meningkatkan kualitas bimbingan, pemahaman, pengalaman, dan pelayanan kehidupan.
- 2) Beragama
- 3) Meningkatkan penghayatan moral dan etika keagamaan
- 4) Meningkatkan kualitas pendidikan umat beragama
- 5) Meningkatkan kualitas penyelenggaraan haji dan umrah
- 6) Memberdayakan umat beragama dan lembaga keagamaan
- 7) Memperoleh kerukunan umat beragama dan mengembangkan keselarasan pemahaman keagamaan dengan wawasan kebangsaan indonesia.

3. Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kota Makassar

STRUKTUR ORGANISASI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA MAKASSAR



Gambar 4.1

Sumber : Data diambil dari kantor kementerian agama kota makassar.

4. Pembagian tugas (Job Description)

Struktur organisasi yang telah dibuat oleh kantor kementerian agama kota makassar provinsi Sulawesi selatan melakukan penafsiran yang begitu jelas dan konkrit sehingga para pegawai atau bagian dalam suatu organisasi tersebut dapat dimengerti dan menjelaskan apa saja tugas yang dimiliki dan fungsi dari tugas tersebut yang sesuai sebagaimana yang diterapkan oleh kantor kementerian agama kota makassar. Oleh karena itu berikut ini akan dijelaskan fungsi dan tugas berdasarkan struktur organisasi yang dibuat oleh kantor kementerian agama kota makassar provinsi Sulawesi selatan.

a. Kepala kantor

- 1) Bertanggung jawab kepada kantor kementerian agama kota makassar.
- 2) Mengkoordinir dan mengawasi kegiatan yang terjadi pada para staf di kantor kementerian agama kota makassar.
- 3) Menandatangani surat-surat yang masuk maupun keluar setelah mendapatkan persetujuan dari bagian tata usaha.
- 4) Mengatur kegiatan kantor kementerian agama kota makassar.

b. Sub Bagian Tata Usaha (KASUBAG TU)

- 1) Melakukan pelayanan, pembinaan dan bimbingan terhadap tugas pokok seksi tata usaha.
- 2) Bertanggung jawab atas seksi tata usaha melakukan penyusutan terhadap laporan kegiatan seksi tata usaha (TU).
- 3) Melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan oleh kepala kantor maupun atasannya.

c. Seksi Pendidikan madrasah

- 1) Penyiapan suatu rumusan pada kebijakan teknis dan perencanaan di bidang Pendidikan madrasah
- 2) Melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan, serta pengelolaan data dan informasi di bidang RA, MI, MTS, MA, dan MAK.
- 3) Pelaksanaan pelayanan, bimbingan, dan penyiapan pembinaan di bidang kurikulum dan evaluasi, Pendidikan dan tenaga kependidikan, sarana perasarana, pebgembangan potensi,

kelembagaan, Kerjasama dan pengelolaan sistem, informasi Pendidikan madrasah.

4) Evaluasi dan penyusunan laporan di bidang Pendidikan madrasah

d. Seksi Bidang Pendidikan Diniyah Dan Pondok Pesantren

1) Penyiapan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan di bidang Pendidikan diniyah dan pondok pesantren

2) Pelaksanaan pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di bidang Pendidikan madrasah diniyah takmiliyah, diniyah, dan kesetaraan, Pendidikan pesantren dan Pendidikan al-Quran, serta pengelolaan sistem informasi Pendidikan diniyah dan pondok pesantren.

3) Evaluasi dan penyusunan laporan di bidang Pendidikan diniyah dan pondok pesantren.

e. Seksi Pendidikan agama islam (PAIS)

1) Penyiapan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan di bidang Pendidikan agama islam

2) Pelaksanaan pelayanan, bimbingan dan pembinaan di bidang Pendidikan agama islam pada Pendidikan anak usia dini (PAUD), taman kanak-kanak (TK), Sekolah dasar/sekolah dasar luar biasa (SD/SDLB), sekolah menengah pertama/sekolah menengah pertama luar biasa (SMP/SMPLB), sekolah menengah atas/sekolah menengah atas luar biasa/sekolah menengah kejuruan (SMA/SMALB/SMK), dan pengelolaan sistem informasi Pendidikan agama islam.

3) Evaluasi dan penyusunan suatu laporan di bidang Pendidikan agama islam.

f. Seksi Penyelenggara Haji Dan Umrah

- 1) Penyiapan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan di bidang penyelenggaraan Haji dan umrah.

- 2) Penyiapan pelayanan, pembinaan di bidang pendaftaran, dokumen, akomodasi, transportasi, perlengkapan haji, dan pembinaan jamaah haji dan umrah, serta pengelolaan sistem informasi haji dan umrah.

- 3) Evaluasi dan penyusunan laporan di bidang penyelenggaraan haji dan umrah

g. Seksi Bimas Islam

- 1) Melakukan pelayanan, pembinaan, dan bimbingan tugas pokok pada seksi bimas islam

- 2) Melakukan penyusunan kegiatan pemberdayaan dan pengembangan aturan dan perkawinan

- 3) Melakukan suatu penyusunan pada kegiatan pelayanan kepenghuluan

- 4) Melakukan suatu penyusunan kegiatan bendahara menerima biaya pada pencatatan NR.

- 5) Melakukan suatu penyusunan kegiatan pada pelaksanaan hisab dan rakyat.

- 6) Melakukan tugas pelayanan pada penasehat perkawinan.

h. Penyelenggaraan Syariah

- 1) Melaksanakan tugas pelayanan dan bimbingan pengembangan MTQ dan pembinaan sarana

2) Melaksanakan pelayanan dan bimbingan kerukunan suatu umat beragama

3) Pelaksanaan pelayanan urusan publikasi dakwah dan HBI

4) Melakukan pelayanan tugas urusan penyuluh Dan bimbingan dakwah

5) Melakukan pelayanan tugas urusan pemberdayaan masjid

6) Melakukan pelayanan urusan siaran dan tamaddun.

i. Penyelenggara Kristen

Penyelenggaraan Kristen mempunyai tugas yang melaksanakan pelayanan bimbingan, pembinaan, dan pengelola sistem informasi di bidang bimbingan masyarakat Kristen berdasarkan kebijakan teknis yang telah ditetapkan oleh kepala kantor wilayah kementerian agama kota makassar.

Adapun beberapa kegiatan dari kementerian agama kota makassar yang dilakukan di luar struktur organisasi yang tercantum di atas yakni pelaksanaan umum, kepegawaian, dan keuangan memiliki tugas yang telah diatur oleh kepala kantor kementerian agama kota makassar yaitu

j. Sub Bagian Seksi Umum

1) Mengkoordinir dan mengawasi terhadap bagian penyuratan baik surat masuk dan surat keluar dan dilanjutkan mendisposisikan surat masuk/keluar dan kemudian diarsipkan dalam catatan berdasarkan surat

- 2) Membuka dan menyortir pada surat-surat masuk yang bersifat rutin.
- 3) Meneruskan surat-surat yang sudah disortir kepada sub unit urusan dalam mengagenda/ arsip
- 4) Menyampaikan surat-surat yang sudah diagendakan dan dilanjutkan ke kepala kantor/kabag sekretariat dan unit-unit kerja lainnya, sesuai dengan kode yang telah ditentukan
- 5) Memelihara dan mengatur pemakaian cap dinas kantor kementerian agama kota makassar
- 6) Menerima, meneliti dan mencatat semua yang dikerjakan seperti konsep surat/bahan-bahan yang akan digunakan.
- 7) Mengajukan atau menyampaikan dalam pengelolaan surat-surat yang akan ditandatangani oleh kepala pejabat yang bersangkutan.
- 8) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas yang telah dikerjakan pada sub bagian umum.
- 9) Melakukan penyediaan maupun pendistribusian pemeliharaan, dan usul penghapusan perlengkapan kantor.
- 10) Menerima dan menyimpan ATK
- 11) Menghimpun suatu peraturan perundang-undangan, surat keputusan, instruksi dan surat edaran.
- 12) Mempersiapkan agenda buku tamu, absen kepegawaian serta absen agenda rapat.
- 13) Menyusun data keagamaan

- 14) Mencatat dan mengatur suatu kegiatan yang dilakukan oleh kantor kementerian agama.

k. Kepegawaian

- 1) Menghimpun, memelihara, peraturan pedoman atau petunjuk suatu pelaksanaan kepegawaian.
- 2) Menyusun suatu konsep usul mutasi.
- 3) Menyiapkan bahan pelantikan para pejabat dan penyempahan PNS.
- 4) Menyusun data-data statistic kepegawaian dan daftar unit kepangkatan.
- 5) Menangani berkas-berkas guru maupun honorer
- 6) Mengelola surat tugas pada laporan bulan kepegawaian maupun guru non islam
- 7) Menyusun konsep KGB

l. Sub Bagian Keuangan

- 1) Mengadministrasikan gaji kasi mapenda dan urais
- 2) Membuat suatu daftar pembayaran uang yang akan digunakan seperti uang makan pegawai setiap bulannya.
- 3) Menghitung dan membagikan gaji setiap pegawai di tiap-tiap seksi.
- 4) Melaksanakan pembukuan dalam administrasi pajak.
- 5) Membuat daftar gaji, lembur, dan honor pegawai.
- 6) Melakukan pendataan pada buku kas umum dan melaporkannya.

B. Hasil Penelitian

1. Identitas Responden (Pegawai Kemenag Makassar)

Pada bagian ini akan dideskripsikan dari data masing-masing informasi mengenai identitas diri mulai dari, usia, Jenis Kelamin, tingkat pendidikan dan Masa bekerja dalam bentuk deskriptif akan menampilkan karakteristik sampel yang digunakan dalam penelitian yang disajikan dalam tabel.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	Usia		
	20 -29	2	3,4
	30 – 39	25	43,1
	40 – 60	31	53,4
	Total	58	100
2	Jenis Kelamin		
	laki-laki	25	43,1
	Perempuan	33	56,9
	Total	58	100
3	Tingkat Pendidikan		
	S3	4	6,9
	S2	18	31,0
	S1	26	44,8
	D3	7	12,1
	Lain-lain	3	5,2
	Total	58	100,0
4	Masa kerja		
	1 – 5	15	25,9
	6 – 10	31	53,4
	11 – 15	12	20,7
	Total	58	100,0

Sumber : Data Olahan SPSS 26

a. Identitas responden menurut usia

Menurut keterangan tabel 4.1 di atas diketahui responden terbanyak adalah responden pada usia antara 40 – 60 tahun yaitu sebanyak 31 pegawai. Selanjutnya disusul urutan kedua yaitu responden pada usia antara 30 – 39 tahun yaitu sebanyak 25 pegawai. Sementara urutan paling sedikit adalah responden pada usia antara 29 – 30 tahun yaitu sebanyak 2 pegawai.

b. Identitas responden menurut jenis kelamin

Berdasarkan tabel diatas responden terbanyak menurut jenis kelamin yaitu responden pegawai dengan jenis kelamin perempuan. Jumlah data responden tersebut yaitu sebanyak 33 pegawai. Sementara Sementara urutan paling sedikit adalah responden jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 25 pegawai.

c. Identitas responden menurut pendidikan

Menurut keterangan tabel atas diketahui responden terbanyak adalah responden dengan pendidikan S1 sebanyak 26 pegawai. Selanjutnya disusul urutan kedua yaitu responden dengan pendidikan S2 yaitu sebanyak 18 pegawai. Selanjutnya disusul urutan ketiga yaitu responden dengan pendidikan S3 yaitu sebanyak 4 pegawai. Selanjutnya disusul urutan keempat yaitu responden dengan pendidikan D3 yaitu sebanyak 7 pegawai Sementara urutan paling sedikit adalah responden dengan pendidikan Lain-lain yaitu sebanyak 3 pegawai.

d. Identitas responden menurut masa bekerja

Berdasarkan keterangan tabel diatas menunjukan data responden terbanyak menurut Masa bekerja 6 – 10 yaitu sebanyak 31 responden pegawai. Selanjutnya disusul urutan kedua yaitu responden dengan lama bekerja 1 – 5 tahun yaitu sebanyak 15 pegawai. Sementara urutan paling sedikit adalah responden dengan lama bekerja 11 – 15 tahun yaitu sebanyak 12 pegawai.

2. Deskripsi Data variabel Penelitian

Hasil Penelitian tanggapan responden mengenai Evaluasi Kinerja di kantor Kementrian Agama Kota Makassar. Berdasarkan hasil rekapitulasi hasil kuesioner yang disebarakan kepada 58 orang responden, dapat di deskripsikan tentang variabel penelitian yaitu variabel Evaluasi Kinerja (X), Komitmen Organisasi (Y) yang dinilai masing-masing variabel menggunakan 10 pernyataan untuk variabel Evaluasi Kinerja dan 6 pertanyaan untuk variabel Komitmen Organisasi, yang telah disebarakan kepada responden pegawai Kemenag makassar. Skala yang digunakan menggunakan skala likert sesuai dengan bobot tertinggi disetiap pernyataan 5 (lima) dan bobot terendah 1 (satu) dengan jumlah responden sebanyak 58 responden.

a. Distribusi Frekuensi variabel Evaluasi Kinerja (X)

Hasil Penelitian tanggapan responden mengenai Evaluasi Kinerja di kantor Kementrian Agama Kota Makassar.

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi variabel Evaluasi Kinerja (X)

Indikator (X)	Skala Pengukuran												Rata-rata
	1 STS		2 TS		3 KS		4 S		5 SS		Jumlah		
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	
X.1	0	0,0	1	0,7	11	19,0	12	20,7	34	58,6	58	100%	4.36
X.2	0	0,0	0	0,00	11	19,0	34	58,6	13	22,4	58	100%	4.03
X.3	0	0,00	4	6,9	17	29,3	12	20,7	25	43,1	58	100%	4.00
X.4	0	0,00	4	6,9	13	22,4	26	44,8	15	25,9	58	100%	3.90
X.5	0	0,00	5	8,6	20	34,5	19	32,8	13	22,4	58	100%	3.74
X.6	0	0,0	5	8,6	24	41,4	17	29,3	12	20,7	58	100%	3.62
X.7	0	0,00	1	1,7	20	34,5	22	37,9	15	25,9	58	100%	3.88
X.8	0	0,0	2	3,4	21	36,2	23	39,7	12	20,7	58	100%	3.78
X.9	0	0,0	1	1,7	11	19,0	12	20,7	34	58,6	58	100%	4.36
X.10	0	0,0	0	0,0	11	19,0	34	58,6	13	22,4	58	100%	4.03

Sumber : Data olahan menggunakan spss 26

Keterangan :

- X.1 : Pegawai lebih menekankan pada mutu pekerjaan
- X.2 : Kualitas hasil yang Pegawai lakukan sesuai dengan cara kerja yang diterapkan
- X.3 : Pegawai cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya daripada terjadi penumpukan kerja.
- X.4 : Kuantitas kerja yang saya lakukan sesuai dengan target yang di berikan
- X.5 : Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan
- X.6: Pegawai tidak suka menunda pekerjaan yang diberikan.
- X.7 : Dalam mengerjakan tugas pegawai jarang melakukan kesalahan.
- X.8 : Organisasi selalu memberikan kesempatan dan dorongan bagi para pegawainya untuk berprestasi, maju dan berkembang
- X.9 : mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan pegawai yang lain

X.10: Memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu pegawai yang lain dalam pengambilan keputusan.

Evaluasi Kinerja, maka diperoleh nilai rata-rata paling tinggi yaitu, X.1 dengan rata-rata 4,36 yang didominasi jawaban Sangat Setuju sebanyak 34 responden atau sebesar 58,6% artinya Pegawai sudah sepenuhnya menekankan pada Mutu Pekerjaan, Sedangkan X.6 memiliki nilai rata-rata paling rendah yaitu, 3,62 yang didominasi oleh jawaban setuju sebanyak 24 atau sebesar 41,4% artinya pegawai masih menunda pekerjaan yang diberikan.

Pernyataan pertama ialah, Pegawai lebih menekankan pada mutu pekerjaan didominasi jawaban setuju sebanyak responden 34 atau 58,6%. Pernyataan kedua, Kualitas hasil yang Pegawai lakukan sesuai dengan cara kerja yang diterapkan, didominasi oleh jawaban Setuju sebanyak 34 responden atau sebesar 58,6%. Pernyataan ketiga, Pegawai cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya sebelum terjadi penumpukan kerja, didominasi oleh jawaban sangat setuju sebanyak 25 responden atau sebesar 43,1%. Pernyataan keempat, Kuantitas kerja yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan, didominasi oleh jawaban setuju sebanyak 26 responden atau sebesar 44,6%. Pernyataan kelima, Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan, didominasi oleh jawaban sangat setuju sebanyak 20 responden atau sebesar 34,5%. Pernyataan keenam, Pegawai tidak suka menunda pekerjaan yang diberikan, didominasi oleh jawaban setuju sebanyak 24 responden atau sebesar 41,4%. Pernyataan ketujuh, Dalam mengerjakan tugas pegawai jarang melakukan

kesalahan, didominasi oleh jawaban setuju sebanyak 22 responden atau sebesar 37,9%. Pernyataan kedelapan : Organisasi selalu memberikan kesempatan dan dorongan bagi para pegawainya untuk berprestasi, maju dan berkembang, didominasi oleh jawaban setuju sebanyak 23 responden atau sebesar 39,7%. Pernyataan kesembilan, Memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu pegawai yang lain dalam pengambilan keputusan, didominasi oleh jawaban sangat setuju sebanyak 34 responden atau sebesar 58,6%. Pernyataan kesepuluh, Memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu pegawai yang lain dalam pengambilan keputusan, didominasi oleh jawaban setuju sebanyak 34 responden atau sebesar 58,6%.

b. Distribusi Frekuensi variabel Komitmen Organisasi (Y)

Hasil Penelitian tanggapan responden mengenai Komitmen Organisasi di kantor Kementerian Agama Kota Makassar.

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi variabel Komitmen Organisasi (Y)

Indikator (Y)	Skala Pengukuran												Rata-rata
	1		2		3		4		5		Jumlah		
	STS		TS		KS		S		SS				
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	
Y.1	0	0,0	1	1.7	17	29,3	21	36,2	19	32,8	58	100%	4.36
Y.2	1	1.7	2	3.4	0	0,00	28	48,3	14	24,1	58	100%	4.03
Y.3	0	0,00	0	0,00	16	27,6	27	46,6	15	25,9	58	100%	4.00
Y.4	0	0,00	1	1,7	15	25,9	33	56,9	9	15.5	58	100%	3.90
Y.5	0	0,00	0	0,00	19	32,8	23	39,7	16	27,6	58	100%	3.74
Y.6	0	0,00	2	3,4	23	39,7	23	39,7	10	17,2	58	100%	3.62

Sumber : Data olahan menggunakan **spss 26**

Keterangan :

Y.1 : Organisasi di tempat saya bekerja sangat berarti di tempat saya bekerja

Y.2 : Saya merasa menjadi bagian dari organisasi di tempat saya bekerja

Y.3 : Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapat kesempatan kerja di tempat lain

Y.4 : Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti tempat pekerjaan saya sekarang

Y.5 : Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya

Y.6 : Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya

Berdasarkan tabel 4.3 mengenai jawaban responden terkait Komitmen Organisasi, maka diperoleh nilai rata-rata paling tinggi yaitu, Y.1 dengan nilai rata-rata 4,36 yang didominasi oleh jawaban setuju sebanyak 21 responden atau sebesar 36,2%, artinya pegawai sudah mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus. Sedangkan Y.6 memiliki nilai rata-rata paling rendah yaitu 3,62 yang didominasi oleh jawaban setuju sebanyak 23 responden atau sebesar 39,7%, artinya Perusahaan belum dapat kesetiaan dari pegawainya.

3. Uji Instrumen

a. Uji validitas

Uji validitas adalah uji instrumen data agar mengetahui keadaan data ini dapat digunakan dalam sebuah penelitian atau tidak. Penulis telah membahas pengertian dari uji validitas dan konsep perhitungan dari teori yang sudah ada penulis cantumkan di Bab III.

Berikut merupakan tabel uji validitas tersebut :

Tabel 4.5
Hasil uji Validitas Evaluasi Kinerja, dan Komitmen Organisasi

Variabel	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Evaluasi Kinerja (X)	X.1	0.587**	0.258	Valid
	X.2	0.585**	0.258	Valid
	X.3	0.461**	0.258	Valid
	X.4	0.476**	0.258	Valid
	X.5	0.340**	0.258	Valid
	X.6	0.475**	0.258	Valid
	X.7	0.512**	0.258	Valid
	X.8	0.400**	0.258	Valid
	X.9	0.587**	0.258	Valid
	X.10	0.585**	0.258	Valid
Komitmen Organisasi (Y)	Y.1	0.619**	0.258	Valid
	Y.2	0.353**	0.258	Valid
	Y.3	0.408**	0.258	Valid
	Y.4	0.653**	0.258	Valid
	Y.5	0.638**	0.258	Valid
	Y.6	0.498**	0.258	Valid

Sumber : Data olahan menggunakan spss 26

★ Berdasarkan data uji validitas dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari keseluruhan item, baik item variabel Evaluasi Kinerja, dan Komitmen Organisasi karena r hitung lebih besar dari dari r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dengan signifikansi 5%, maka artinya uji validitas instrumen ini valid sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r tabel ($r_{hitung} < r_{tabel}$) maka dinyatakan tidak valid. Dan untuk instrumen yang dinyatakan valid digunakan untuk uji hipotesis.

b. Uji Reabilitas

Untuk mengukur reabilitas digunakan uji statistik Cronbach's Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliable jika Cronbach's Alpha $>$,060. Sedangkan, jika sebaliknya data tersebut dikatakan tidak reliable (Ghozali, . Berikut adalah hasil uji reabilitas Evaluasi Kinerja, Komitmen Organisasi:

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Evaluasi Kinerja(X)	0,647	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y)	0,627	Reliabel

Sumber : Data olahan menggunakan **spss 26**

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai alpha cronbach untuk semua variabel lebih besar dari 0,60 dari ketentuan yang telah di sebutkan sebelumnya maka semua yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel.

4. Analisis Regresi linear Sederhana

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana dan diuraikan secara deskriptif. Metode analisis yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh signifikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dalam analisis ini peneliti akan menguji Pengaruh Evaluasi Kinerja Pegawai Terhadap Komitmen Organisasi Pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. Adapun persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + bx + e$$

Y= Komitmen Organisasi

x = Evaluasi Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien variabel X

e = Error

Tabel 4.7
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

		Coefficients ^a			T	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.287	2.846		3.615	.001
	X	0.334	.071	0.531	4.685	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data olahan menggunakan spss 26

Dimana :

$a = 10.287$

$X = 0.334$

Berdasarkan persamaan regresi sederhana, Nilai konstanta sebesar 10.287 pada persamaan regresi menunjukkan apabila variabel independen nilainya 0 maka variabel komitmen organisasi mengalami peningkatan.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas dengan variabel tidak bebas secara parsial atau sendiri-sendiri. Pengujian ini untuk melihat seberapa besar pengaruh secara terpisah dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) berdasarkan hasil regresi yang ada.

Tabel 4.8
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.287	2.846		3.615	.001
	X	0.334	.071	0.531	4.685	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data olahan menggunakan **spss 26**

Pengujian koefisien regresi variabel Sistem Penggajian (X) sebelumnya telah diketahui hipotesis sebagai berikut:

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Evaluasi Kinerja terhadap Komitmen Organisasi.

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Evaluasi Kinerja (X) terhadap Komitmen Organisasi (Y).

Dari tabel diatas diketahui t hitung untuk variabel Evaluasi Kinerja (X) adalah sebesar 10.287 untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat maka dibutuhkan perbandingan yaitu t tabel, dicari pada $\alpha=5\% : 2 = 2.5\%$ dengan derajat kebebasan $n-k-1$ atau $58-1-1 = 56$. Dengan pengujian dua sisi (signifikansi = 0.05) diperoleh t tabel sebesar 2.003.

Diketahui t hitung untuk variabel Evaluasi Kinerja (X) sebesar 10.287 karena $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($10.287 > 2.003$) maka Ho ditolak. Dapat diartikan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Evaluasi Kinerja (X) terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y).

b. Koefisien determinasi

Tabel 4.9
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.531 ^a	0.282	.269	2.232

a. Predictors: (Constant), X

Sumber : Data olahan menggunakan spss 26

Berdasarkan tabel output dari spss "Model Summary" di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0.282. Nilai ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau "R", yaitu $0.531 \times 0.531 = 0.282$. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0.282 atau sama dengan 28,2%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel sistem penggajian (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 28,2%. Sedangkan sisanya ($100\% - 28,2\% = 72,8\%$) di pengaruhi oleh variabel lain diluar dari persamaan regresi ini atau variabel yang tidak di ketahui.

6. Pembahasan

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan maka didapatkan hasil bahwa pengaruh Evaluasi Kinerja terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar yang dioalah menggunakan SPSS 26 menunjukkan bahwa koefisien regresi sebesar 0.334 yang berarti jika Evaluasi Kinerja (X) semakin baik maka Komitmen Organisasi (Y) akan mengalami peningkatan.

pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar (2021) menggunakan variabel Evaluasi Kinerja Pegawai dan Komitmen organisasi.

4. Hotman Napitupulu (2019), menulis dengan judul Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru tahun (2019) menggunakan variabel Motivasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Guru sedangkan dalam penelitian ini pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar (2021) menggunakan variabel Evaluasi Kinerja Pegawai dan Komitmen organisasi.
5. Sri Gustina Pane dan Fatmawati (2017), menulis dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertahanan tahun (2017) menggunakan variabel Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai sedangkan dalam penelitian ini pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar (2021) menggunakan variabel Evaluasi Kinerja Pegawai dan Komitmen organisasi.
6. Citra Permitasari (2020), menulis dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengalaman Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai tahun (2020) menggunakan variabel Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengalaman Kerja sedangkan dalam penelitian ini pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar (2021) menggunakan variabel Evaluasi Kinerja Pegawai dan Komitmen organisasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis yang dilakukan sebagaimana telah di jelaskan pada bab sebelumnya, maka dari keseluruhan penelitian yang telah dilakukan dapat dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian ini sebagai berikut.

dari persamaan regresi linear sederhana diatas menunjukkan bahwa Evaluasi Kinerja berpengaruh Positif Signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada (Kantor Kementrian Agama Kota Makassar) dikatakan Positif Signifikan karena dengan nilai $t = 10.287 >$ nilai $X_c = 0.334$. Maka Evaluasi Kinerja akan mendorong peningkatan Komitmen Organisasi pada (Kantor Kementrian Agama Kota Makassar)

B. Saran

1. Bagi Peneliti

Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar penelitian ini.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan pihak kantor Kementrian Agama Kota Makassar dapat meningkatkan disiplin kerja kepada pegawai Kantor Kementrian

Agama Kota Makassar. Karena disiplin kerja adalah faktor pendorong yang positif terhadap pegawai agar bekerja lebih maksimal dan menghasilkan Kinerja yang lebih baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Allen, Mayer. (1990). *"The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance, And Normative Commitment To The Organization."*
- Curtis. (2006). *The Handbook Of Blended Learning*. USA: Pfeiffer Edwin B.
- Flippo, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Erlangga, 1996
- Fred, Luthan. (2005). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Ghozali. (2011). *aplikasi analisa multivariate dengan program ibm spss 19*. semarang : badan penerbit universitas diponegoro
- Griffin,R.W. (2004). *Komitmen Organisasi*. Terjemahan, Jakarta: Erlangga.
- Luthans, Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja, Edisi Ke-5*. Jakarta. Rajawali Press.
- Mahsun. (2006). *Peringkukuran Kinerja Sektor Publik* : Cetakan Pertama. Yogyakarta : Penerbit BPFE-Yogyakarta.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia
- Mathis,R.I & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Manajement: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angella. Jakarta: Salemba Empat
- Muhadjir Noeng. 1998. *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Yogyakarta: Rake Semesta
- Robbins, & Judge dalam zelyia (2015) *perilaku organisasi*. Jakarta: Pt Index
- Robbins Stephen p. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Robbins, *Organizational Behavior, 16th edition* (2016), New Jersey, Pearson Prentice Hall. (R&J)
- Silalahi, (2009) *Metode penelitian sosial*. Bandung: Pt Revika Aditama.
- Wayne F. Cascio. (1989). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Teori, Model, Standar, Dan Aplikasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada .
- Website..
- [Http://www.kemenag.go.id/](http://www.kemenag.go.id/) Biro-Humas.2020.



Lampiran 1 Kuesioner

**PENGARUH EVALUASI KINERJA PEGAWAI TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA
MAKASSAR**

Dengan hormat,

Dengan ini saya Afdal Mahasiswa Fakultas ekonomi dan bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk berpartisipasi mengisi angket ini. Penelitian ini dilakukan dalam rangka penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi saya. Dalam angket ini semua jawaban adalah benar, tidak ada jawaban yang salah. Data yang diperoleh dari angket ini akan digunakan hanya untuk mendukung penelitian dan dapat dijamin keberhasilannya serta tidak akan disalahgunakan. Saya mengucapkan banyak terimakasih atas partisipasi dan kerja sama anda dalam penelitian ini

Hormat Saya,

AFDAL

KUESIONER PENELITIAN

Petunjuk Pengisian

Responden yang terhormat, bersama ini saya mohon kesediaan Saudara/i untuk mengisi data angket yang diberikan. Informasi yang Anda berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penyusunan skripsi saya.

Oleh karena itu kepada responden, saya sebagai penulis mengharapkan:

1. Saudara/i menjawab setiap pertanyaan dengan sejujur-jujurnya, dan perlu diketahui identitas dan jawaban Saudara/i akan dirahasiakan. Jawaban dari angket ini hanya digunakan untuk kepentingan akademis.
2. Mohon dijawab dengan tulisan atau tanda centang (✓) pada jawaban yang disediakan dan sesuai dengan keadaan saat ini.
3. Setelah melakukan pengisian, mohon Saudara/i menyerahkan kembali kepada pemberi angket.

Identitas Responden

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Pendidikan terakhir : ☐ S3 ☒ S2 ☐ S1

☐ D3 ☐ Lain-lain

Bagian/Departement :

Lama bekerja : tahun bulan

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Kuesioner di bawah ini memuat sejumlah pernyataan. Silahkan tunjukkan seberapa besar tingkat tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan Anda terhadap setiap pernyataan dengan memberi tanda centang (✓) pada kotak jawaban yang Anda pilih. Tidak ada jawaban yang benar atau salah. Anda cukup menjawab langsung sesuai apa yang muncul pertama kali dalam pikiran Anda. Selamat mengisi kuesioner berikut dan terima kasih atas waktunya.

Keterangan :

5 = Sangat Setuju

4 = Setuju

3 = Kurang Setuju

2 = Tidak Setuju

1 = Sangat Tidak Setuju

No.	INDIKATOR	PERYATAAN	JAWABAN				
			S	S	N	TS	ST
			S	S	N	TS	ST
			5	4	3	2	1
Evaluasi Kinerja (X)							
1.	Kualitas Kerja	Pegawai lebih menekankan pada mutu pekerjaan					
		Kualitas hasil yang Pegawai lakukan sesuai dengan cara kerja yang diterapkan					
2.	Kuantitas Kerja	Pegawai cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya daripada terjadi penumpukan kerja					
		Kuantitas kerja yang saya lakukan sesuai dengan target yang di berikan					
3.	Ketepatan Waktu	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan					
		Pegawai tidak suka menunda pekerjaan yang diberika					

4.	Efektifitas	Dalam mengerjakan tugas pegawai jarang melakukan kesalahan					
		Organisasi selalu memberikan kesempatan dan dorongan bagi para pegawainya untuk berprestasi, maju dan berkembang					
5.	Kemandirian	mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan pegawai yang lain					
		Memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu pegawai yang lain dalam pengambilan keputusan					

Komitmen Organisasi (Y)							
1.	Komitmen Efektif	Organisasi di tempat saya bekerja sangat berarti di tempat saya bekerja Saya merasa menjadi bagian dari organisasi di tempat saya bekerja					
2.	Komitmen Berkelanjutan	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapat kesempatan kerja di tempat lain					
		Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti tempat pekerjaan saya sekarang					
3.	Komitmen Normatif	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya					

Lampiran 2

Jawaban Responden

no.responden	Evaluasi Kinerja X										
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1
1	4	4	3	5	3	3	4	2	4	4	36
2	4	3	5	4	4	2	4	5	4	3	38
3	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	45
4	3	4	5	5	4	2	5	4	3	4	39
5	3	3	5	4	2	3	4	3	3	3	33
6	4	3	2	5	3	2	5	5	4	3	36
7	5	3	5	3	3	3	5	5	5	3	40
8	3	4	3	4	3	5	4	4	3	4	37
9	5	4	3	4	2	4	5	4	5	4	40
10	3	5	5	5	5	5	5	4	3	5	45
11	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	32
12	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
13	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4	41
14	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
15	4	3	4	4	5	3	2	3	4	3	35
16	5	4	4	4	3	4	3	4	5	4	40
17	4	3	3	5	2	4	4	3	4	3	35
18	5	5	2	4	5	3	5	4	5	5	43
19	3	4	5	4	4	2	4	4	3	4	37
20	3	4	3	2	4	4	3	3	3	4	33
21	5	5	4	4	4	3	4	3	5	5	42
22	5	4	5	4	3	4	3	5	5	4	42
23	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31
24	5	4	5	3	3	5	3	3	5	4	40
25	5	3	3	5	5	5	3	4	5	3	41
26	4	5	3	3	5	3	4	3	4	5	39
27	3	5	4	3	5	2	3	3	3	5	36
28	2	5	2	3	4	3	4	5	2	5	35
29	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	45
30	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37
31	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	46
32	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	46
33	5	4	3	2	5	3	5	3	5	4	39
34	5	4	5	4	6	3	4	4	5	4	44
35	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	32
36	4	5	4	5	4	3	4	3	4	5	41

37	5	4	5	5	4	3	4	5	5	4	44
38	5	4	5	4	4	3	3	4	5	4	41
39	5	4	5	3	4	4	3	3	5	4	40
40	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	46
41	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	43
42	5	4	5	4	3	3	4	4	5	4	41
43	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	42
44	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	42
45	5	4	3	4	5	3	4	4	5	4	41
46	5	4	3	4	5	4	5	3	5	4	42
47	5	4	5	3	4	5	4	3	5	4	42
48	5	4	5	3	4	4	3	4	5	4	41
49	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	42
50	5	4	2	3	3	4	3	4	5	4	37
51	5	4	3	4	3	3	4	5	5	4	40
52	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	39
53	4	3	4	3	3	4	3	2	4	3	33
54	5	4	3	2	4	5	4	4	5	4	40
55	5	4	3	2	2	3	3	3	5	4	34
56	5	4	4	4	2	3	3	3	5	4	37
57	5	4	4	3	3	3	3	4	5	4	38
58	3	5	5	5	3	4	3	4	3	5	40

Komitmen Organisasi Y							
no.responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y
1	4	4	5	4	4	5	26
2	5	4	4	4	4	5	26
3	5	4	5	4	4	3	25
4	4	4	4	4	5	4	25
5	5	3	4	4	4	3	23
6	5	3	4	5	5	5	27
7	4	3	4	5	5	5	26
8	5	3	4	3	4	4	23
9	4	4	5	4	5	4	26
10	5	4	4	4	5	4	26
11	4	4	4	4	3	4	23
12	5	5	4	4	5	5	28
13	5	4	4	5	5	3	26
14	5	5	5	5	5	4	29
15	3	2	4	4	4	3	20
16	4	3	4	4	3	4	22
17	4	4	4	4	4	3	23

18	3	4	4	4	5	4	24
19	5	5	4	5	4	4	27
20	4	5	4	3	3	3	22
21	5	5	5	5	4	3	27
22	4	4	5	3	3	4	23
23	3	3	4	3	3	3	20
24	5	5	4	4	3	3	24
25	5	4	5	4	3	4	25
26	3	4	5	4	4	3	23
27	2	3	3	2	3	3	18
28	3	4	5	4	4	5	25
29	4	4	5	4	5	4	26
30	3	5	4	4	3	4	23
31	5	3	3	4	5	5	25
32	5	3	4	4	5	5	26
33	3	4	4	4	5	3	23
34	3	3	3	3	4	4	20
35	3	3	3	3	3	3	18
36	3	4	5	4	4	3	23
37	3	5	4	5	4	5	26
38	3	3	3	4	3	4	20
39	4	4	5	3	3	3	22
40	5	5	5	5	4	3	27
41	4	5	4	5	4	4	26
42	3	3	3	3	4	4	20
43	4	3	3	4	3	4	21
44	4	5	4	4	4	3	24
45	3	5	4	4	4	4	24
46	4	4	3	4	5	3	23
47	5	5	4	3	4	3	24
48	4	4	5	3	3	4	23
49	4	4	3	3	4	3	21
50	4	5	3	3	3	4	22
51	3	5	4	4	4	5	25
52	4	4	4	3	5	4	24
53	4	4	3	4	3	2	20
54	5	4	3	3	4	4	23
55	3	4	3	3	3	3	19
56	3	4	4	2	3	3	19
57	4	4	3	4	3	3	21
58	5	4	3	4	5	5	26

Lampiran 3

Uji Validitas dan Reabilitas

Hasil Uji Validitas

Evaluasi Kinerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	58	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Komitmen Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	58	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Hasil Uji Reliabilitas

Evaluasi Kinerja

Reliability Statistics

		Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cronbach's Alpha		.647	10

Komitmen Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha Based on Standardized Items		
Cronbach's Alpha	Items	N of Items
.627	.628	6

Lampiran 4 Regresi sederhana

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	Sig.
1	(Constant)	10.287	2.846		3.615
	X	.334	.071	.531	4.685

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 5 uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.287	2.846		3.615	.001
	X	.334	.071	.531	4.685	.000

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 6 koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.531 ^a	.282	.269	2.232

a. Predictors: (Constant), X

DOKUMENTASI

Tampilan Depan Kantor Kementrian Agama Kota Makassar



Foto Karyawan Saat Mengisi Kuosioner





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 277/05/A.2-II/III/43/2022

Makassar, 01-Maret-2022

Lamp : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar

Di-

Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa dibawah ini

Nama : AFDAL

Stambuk : 105721120317

Jurusan : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Evaluasi Kinerja Pegawai Terhadap Komitmen Organisasi Pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuannya diucapkan terimakasih.

Dekan,

Dr. H. Andi Ikh'an, S.E., M.Si

Tembusan:

1. Rektor Unismuh Makassar
2. Arsip



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA MAKASSAR
Jalan Rappocini Raya Nomor 223 Telepon (0411) 453572 453015
Email: kemenagkotamakassar@ymail.com
Kota Makassar – Kodepos 90222

REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor: B. 6349 /K.k.21.12/1/TL.02/03/2022

Berdasarkan Surat Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
Nomor: 277/05/A.2-II/III/43/ 2022 tanggal 01 Maret 2022 tentang permohonan izin penelitian,
Maksudnya:

Nama : Afdal
NIM : 105721120317
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Sultan Alauddin No. 259
Judul Penelitian : "Pengaruh Evaluasi Kinerja Pegawai Terhadap Komitmen Organisasi
pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar".

Pada prinsipnya kami menyetujui yang bersangkutan untuk melakukan penelitian pada Kantor
Kementerian Agama Kota Makassar dalam rangka penyusunan Skripsi yang akan
diaksanakan dari tanggal 05 Maret 2022 s/d 05 Mei 2022."

Demikian surat Rekomendasi ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan
bagaimana mestinya.

Makassar, 04 Maret 2022

A.n. Kepala Kantor
Kasubag. Tata Usaha



Abdul Rafik

RIWAYAT HIDUP



AFDAL, Lahir pada tanggal 05 Agustus 1998 Peseng Kabupaten Pangkep, merupakan anak ke2 dari Lima bersaudara dari pasangan suami istri Muslimin Ali dan Ibu Kartini. Peneliti ini sekarang bertempat tinggal di Jl.Sibula Dalam Lr.03 No.06. Pendidikan yang di tempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri 15 Peseng Kabupaten pangkep, lulus pada tahun 2010, Peneliti melanjutkan pendidikan di SMP PGRI 4 Makassar, dan lulus pada tahun 2013, kemudian melanjutkan SMA DDI AD BODDIE Pangkep, dan selesai pada tahun 2016, pada 2017 peneliti melanjutkan jenjang pendidikan di perguruan tinggi swasta, tepatnya di Universitas Muhammadiyah Makassar (Unismuh Makassar). Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada program studi Manajemen. Peneliti menyelesaikan Strata Satu (S1) pada tahun 2022.