



Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management

e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN: 2656-6885

<https://postgraduate.universitaspbosowa.ac.id/index.php/jbm>



ANALISIS KESESUAIAN KOMPENSASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN RAPPOCINI KOTA MAKASSAR MELALUI KOMITMEN ORGANISASI

*Analysis Of The Suitability Of Compensation And Work Morale On Employee Performance At The
Rappocini Sub-District Office In Makassar City Through Organizational Commitment*

Nur Citra^{1*}, Muh. Yusuf Saleh², Miah Said²

¹Kantor Kecamatan Rappocini Kota Makassar

²Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa

*Email: citrayasmin12@gmail.com

Diterima: 22 Agustus 2023/Disetujui: 30 Desember 2023

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh kesesuaian kompensasi semangat kerja dan komitmen organisasi terhadap komitmen organisasi, untuk menganalisis pengaruh kesesuaian kompensasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai, untuk menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai, serta untuk menganalisis pengaruh kesesuaian kompensasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *path analysis*. Temuan ini diperoleh bahwa kesesuaian kompensasi memberikan dampak yang secara nyata dalam meningkatkan komitmen organisasi pada kantor Kecamatan Rappocini di Kota Makassar. Semangat kerja secara nyata dapat meningkatkan komitmen organisasi dalam pelaksanaan pekerjaan selama bekerja pada Kantor Kecamatan Rappocini di Kota Makassar. Secara empiris menemukan bahwa semangat kerja memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Semangat kerja pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Komitmen organisasi secara nyata akan meningkatkan kinerja pegawai dalam pelaksanaan kerja yaitu pada Kantor Kecamatan Rappocini di Kota Makassar. Komitmen organisasi berperan dalam memediasi pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rappocini di Kota Makassar. Komitmen organisasi memiliki peran dalam memediasi pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kesesuaian Kompensasi, Semangat Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of suitability of employee compensation and organizational commitment, to analyze the effect of suitability of compensation and morale on employee performance, to analyze the effect of morale on employee performance, and to analyze the effect of suitability of compensation and morale on employee performance through organizational commitment. The analysis used in this research was path analysis. This finding showed that the suitability of compensation has a real impact on increasing organizational commitment at the Rappocini Sub-district office in Makassar City. Morale can significantly improve the organizational commitment in the implementation of work while working at the Rappocini Sub-district Office in Makassar City. Empirically found that morale contributes to improve employee performance. Organizational commitment will significantly increase employee performance in carrying out work at the Rappocini Sub-district Office in Makassar City. Organizational commitment plays a role in mediating the effect of suitability of compensation on employee performance at the Rappocini Sub-district Office in Makassar City. Organizational commitment has a role in mediating the effect of morale on employee performance.

Keywords: Performances



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dewasa ini, pengelolaan sumber daya manusia bukan merupakan hal yang mudah karena berbagai suprastruktur dan infrastruktur perlu disiapkan untuk mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas. Organisasi yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak kecil, bahkan sebagai sentral pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi departemen lainnya. Sumber daya manusia merupakan kunci penentu keberhasilan suatu organisasi, semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja (job performance) yang tinggi.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Menurut Kaswan (2019) kinerja mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, faktor utama yang perlu diperhatikan adalah komitmen organisasi karena komitmen organisasional pegawai yang kuat akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai (Priansa, 2021). Komitmen organisasi sebagai sikap, yaitu keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Lubis dan Jaya, 2019). Komitmen pegawai terhadap organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Pegawai yang memang memiliki jiwa komitmen yang tinggi, tidak akan meninggalkan pekerjaannya tersebut karena di dalam jiwanya memiliki semangat dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai untuk lebih baik (Ardiansyah, 2021). Pada penelitian Ginanjar & Berliana (2021) dan Angraini, R., Parawangi, A., & Mustari (2021) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan Marsoit dkk (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga terdapat research gap penelitian.

Untuk meningkatkan komitmen dan kinerja pegawai, salah satunya adalah dipengaruhi oleh kesesuaian kompensasi. Kesesuaian kompensasi adalah kecocokan dan kepuasan pegawai atas apa yang diberikan organisasi kepada pegawai secara periodik. Kesesuaian kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan

menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam berkomitmen tinggi (Mukarrom dkk, 2017). Menurut Priansa (2021) komitmen organisasional pegawai merupakan identifikasi rasa, keterlibatan, dan totalitas yang ditampakkan oleh pegawai terhadap organisasi yang menjadi tempatnya untuk mengabdikan dan bekerja. Sistem kompensasi yang lebih tinggi cenderung mempertahankan pegawai karena pegawai tersebut lebih puas, berkomitmen, dan loyal. Dengan kompensasi yang adil dan sesuai, karyawan memiliki kecenderungan untuk tetap bersama organisasi (Putra & Mardikaningsih, 2022). Hal ini didukung dengan penelitian Prasada dkk (2020) bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Berbeda penelitian Tarigan (2019) yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi sehingga terdapat research gap.

Kemudian adanya kesesuaian kompensasi dapat meningkatkan kinerja pegawai sebagaimana teori Larasati (2018:89) bahwa kesesuaian kompensasi merupakan salah satu faktor, baik secara langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Oleh karena itu sudah semestinya pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen agar motivasi karyawan dapat dipertahankan dan kinerja karyawan diharapkan akan terus meningkat. Armantari dkk (2021) menjelaskan hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Mundakir dan Zainuri (2018) yang membuktikan bahwa kompensasi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap komitmen dan kinerja pegawai adalah semangat kerja. Menurut Anoraga dan Suyati (2010:73) bahwa dengan adanya semangat kerja yang tinggi akan memberikan sikap-sikap yang positif seperti kesetiaan atau komitmen, kegembiraan, kerjasama, dan ketaatan terhadap kewajibannya atau disiplin terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan. Penelitian Santanu dan Hamsah (2020) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan semangat kerja terhadap komitmen organisasi di mana setiap kenaikan semangat kerja maka komitmen organisasi juga mengalami peningkatan.

Kemudian semangat kerja dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Setiana (2019:167) mengemukakan bahwa semangat kerja merupakan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi tempat di mana mereka bekerja. Semangat kerja sangat penting dalam mendukung pelaksanaan tugas seseorang dalam bekerja. Semangat kerja menghasilkan suatu kegiatan yang dikerjakan dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan sehingga pekerjaan tersebut akan dapat dikerjakan dengan cepat dan tepat dan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Dengan semangat kerja yang begitu tinggi dari karyawan akan berdampak sangat positif bagi kinerja

seseorang dalam suatu organisasi tersebut (Inggriani & Ermita, 2019). Penelitian Deswita dkk (2018) membuktikan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun penelitian (Tika, 2020) bahwa semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga terdapat research gap penelitian.

Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi. Penelitian Anugrah (2020) menjelaskan hasil penelitian yakni terbukti bahwa komitmen organisasi mampu memediasi variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai. Begitu pula dengan penelitian Idrus dkk (2020) bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

Berkaitan dengan uraian tersebut di atas maka penelitian ini ditentukan pada Kantor Kecamatan Rappocini kota Makassar yang mempunyai visi yakni terwujudnya pelayanan prima dan professional dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan untuk menunjang visi Kota Makassar sebagai kota Dunia. Kantor Kecamatan Rappocini yang merupakan bagian dari Kota Makassar yang mempunyai berbagai potensi yang dapat dikembangkan dalam mendukung kedudukan Kota Makassar sebagai pusat pelayanan dan pengembangan di Propinsi Sulawesi Selatan bahkan sebagai pusat pelayanan bagi kawasan Timur Indonesia sehingga untuk mewujudkan visi tersebut maka dituntut sumber daya manusia atau pegawai yang berkualitas. Dari pengamatan yang dilakukan bahwa permasalahan yang terjadi selama ini pada kantor Kecamatan Rappocini bahwa kinerja pegawai belum optimal. Salah satu penyebabnya adalah terkait dengan masalah pemberian kompensasi yang dilihat dari gaji, tunjangan, fasilitas, dan insentif di mana gaji yang diterima pegawai belum dapat memenuhi kebutuhan hidup pegawai dan keluarga, kemudian tidak adanya pemberian uang kerja lembur bagi pegawai yang bekerja di luar jam kerja, serta adanya beban tugas yang banyak sehingga melebihi jam kerja tapi tidak diimbangi dengan kompensasi yang diberikan yang tidak sesuai ataupun tidak seimbang dengan tanggung-jawabnya sehingga hal ini membuat pegawai kurang loyal atau komitmen terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Permasalahan lainnya adalah masih ada beberapa pegawai yang penempatan kerjanya tidak sesuai dengan pendidikan dan bidang ilmu yang dimiliki sehingga mempengaruhi aktivitas kerja sehari-hari. Begitu pula dalam hal kurangnya kesempatan yang diberikan oleh setiap pegawai untuk dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi sehingga hal ini mempengaruhi semangat kerja pegawai dalam bekerja dan berdampak terhadap pencapaian kinerja pegawai. Dengan adanya permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk mengangkat tema ini terkait dengan masalah kesesuaian kompensasi dan semangat kerja serta komitmen kerja yang dimiliki pegawai. Hal ini dikarenakan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan,

pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat atau kelurahan.

Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh kesesuaian kompensasi semangat kerja dan komitmen organisasi terhadap komitmen organisasi, untuk menganalisis pengaruh kesesuaian kompensasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai, untuk menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai, serta untuk menganalisis pengaruh kesesuaian kompensasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi.

2. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2019), yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif/statistik. Adapun penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kesesuaian kompensasi dan semangat kerja dalam kaitannya dengan kinerja pegawai yang dimediasi oleh komitmen organisasi pada Kantor Kecamatan Rappocini Kota Makassar.

a. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Rappocini Kota Makassar yang berlokasi di Jalan Teduh Bersinar No.9, Gunung Sari, Kecamatan Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Maret sampai dengan bulan Mei 2023.

b. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Kecamatan Rappocini Kota Makassar berjumlah sebanyak 59 orang pegawai. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Untuk menentukan jumlah sampel maka digunakan teknik sampling jenuh di mana menurut Sugiyono (2019:131) yakni apabila populasi sedikit atau kurang dari 100 orang maka jumlah populasi dapat dijadikan sebagai keseluruhan jumlah sampel dalam penelitian ini. Mengacu dari definisi tersebut maka jumlah sampel ditentukan sebanyak 59 orang.

c. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat dan variabel. Variabel bebas

yaitu kesesuaian kompensasi (X1) dan semangat kerja (X2), variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y), dan variabel antara yaitu komitmen organisasi (Z).

d. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diharapkan dapat memperoleh data yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan. Adapun teknik pengumpulan data observasi, dokumentasi, dan angket. Observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan terhadap obyek penelitian yang dapat dilaksanakan secara langsung maupun tidak langsung. Metode dokumentasi ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian. Teknik dokumentasi yang digunakan untuk memperoleh sejumlah data melalui pencatatan dari sejumlah dokumen atau bukti tertulis. Angket merupakan cara untuk mengumpulkan data dengan menyusun semua daftar pernyataan kemudian diberikan kepada pegawai dengan harapan memberikan respons atas daftar pernyataan tersebut.

e. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Dalam penelitian ini data kuantitatif yang diperlukan adalah jumlah pegawai pada

Kantor Kecamatan Rappocini Kota Makassar dan hasil angket yang telah disebarakan pada beberapa orang pegawai.

Adapun sumber data adalah subyek dari mana data dapat diperoleh (Arikunto, 2017) di mana peneliti menggunakan dua sumber data yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer yaitu data yang dikumpulkan oleh peneliti (atau petugas) dari sumber pertama. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Kecamatan Rappocini Kota Makassar yang disebut responden. Sumber data sekunder yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

1) Analisis Uji Jalur (Path Analysis)

Berdasarkan hasil uji data penelitian dan telah diolah melalui hasil SPSS versi 27, disajikan tabel 1 yakni hasil uji regresi kesesuaian kompensasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi yang dapat ditunjukkan sebagai berikut.

Tabel 1.

Analisis Regresi Mengenai Kesesuaian Kompensasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi

Uraian	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient (β)	t _{hit}	Sig
	B	Std. Error			
(Constant)	0,031	0,215			
Kesesuaian Kompensasi	0,662	0,101	0,587	6,533	0,001
Semangat Kerja	0,377	0,092	0,367	4,078	0,001
R		0,895	F _{hit}		113,123
R _{square}		0,802	Sig		0,001
(Constant)	0,279	0,144			
Kesesuaian Kompensasi	0,325	0,090	0,311	3,610	0,001
Semangat Kerja	0,226	0,070	0,237	3,205	0,002
Komitmen Organisasi	0,428	0,089	0,461	4,785	0,001
R		0,948	F _{hit}		162,478
R _{square}		0,899	Sig		0,001

2) Analisis Pengaruh Langsung (Direct Effect)

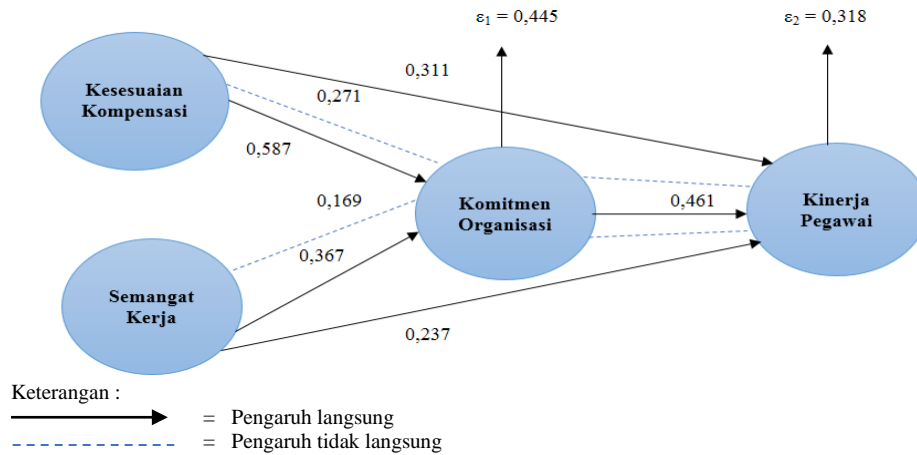
Berdasarkan Tabel 1, hasil koefisien jalur mengenai regresi kesesuaian kompensasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi dapat disajikan persamaan uji jalur dalam penelitian ini sebagai berikut.

$$Z = bZX1 + bZX2 + \epsilon1$$

Dari hasil persamaan dalam uji jalur pada penelitian ini maka persamaan uji jalur yang telah dikemukakan di atas maka akan disajikan persamaan uji jalur diolah dengan menggunakan SPSS versi 27 yaitu sebagai berikut.

$$Z = 0,587X1 + 0,367X2 + \epsilon1$$

Dari hasil persamaan tersebut di atas maka sebelum disajikan uraian atau interpretasi hasil penelitian yang dapat ditunjukkan pada Gambar 1. berikut ini.



Gambar 1. Hasil Uji Jalur Penelitian

Berdasarkan Gambar 1. uji jalur penelitian yang telah diuraikan di atas, terlebih dahulu akan disajikan kelayakan model uji jalur yakni pengaruh kesesuaian kompensasi dan semangat kerja terhadap komitmen organisasi yang dilihat dari nilai $R = 0,895$ yang dapat diartikan korelasi kompensasi dan semangat kerja memberikan hubungan yang kuat terhadap komitmen organisasi. Sedangkan dilihat dari nilai $Rsquare = 0,802$ di mana dapat diartikan bahwa semua variabel bebas (kesesuaian kompensasi dan semangat kerja) memiliki pengaruh sebesar 80,20% terhadap komitmen organisasi (variabel dependen) sedangkan sisanya yakni sebesar 19,80% ($1 - 0,802 \times 100$) ditentukan oleh faktor-faktor yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Kemudian dari uji serempak yang diperoleh nilai $pvalue = 0,001 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa kesesuaian kompensasi dan semangat kerja dapat memberikan pengaruh secara serempak atau simultan terhadap komitmen organisasi khususnya dalam lingkup Kantor Kecamatan Rappocini di Kota Makassar.

Berikut ini akan disajikan interpretasi hasil penelitian yang dapat diuraikan sebagai berikut.

a) Pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap komitmen organisasi

Berdasarkan hasil uji jalur (*path analysis*), pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap komitmen organisasi dengan menggunakan SPSS versi 27 diperoleh nilai *standardized coefficient* (β) = 0,587 yang mana hal ini mengindikasikan bahwa setiap kenaikan 1 poin kesesuaian kompensasi yang diterima oleh pegawai Kantor Kecamatan Rappocini di Kota Makassar maka akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,587 sehingga temuan ini mengindikasikan bahwa semakin sesuai kompensasi yang diterima oleh pegawai maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi. Kemudian selain itu dengan nilai $pvalue = 0,001 < 0,05$ yang mana hal ini dapat diartikan bahwa kesesuaian kompensasi dapat memberikan pengaruh yang nyata dalam meningkatkan komitmen organisasi khususnya pada Kantor Kecamatan Rappocini di Kota Makassar. Alasannya karena ketika pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Rappocini Kota Makassar merasa kesesuaian

kompensasi seperti gaji, tunjangan, dan fasilitas kerja yang sudah sesuai dengan kontribusi kepada kantor kecamatan maka akan cenderung untuk lebih termotivasi untuk bekerja dan memberikan hal terbaik.

b) Pengaruh semangat kerja terhadap komitmen organisasi

Berdasarkan hasil pengujian jalur dengan analisis regresi yang diolah dengan menggunakan SPSS 27 diperoleh nilai *standardized regresi* (β) = 0,367. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap kenaikan semangat kerja sebesar 1 poin akan dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,367 poin. Temuan dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi semangat kerja pegawai dalam menangani pekerjaan yang menjadi tupoksinya maka akan semakin tinggi pula peningkatan komitmen organisasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang tugas dan tanggung jawabnya. Kemudian dengan nilai $pvalue = 0,001 < 0,05$ yang dapat menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan semangat kerja terhadap komitmen organisasi. Temuan dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa semangat kerja yang tinggi, khususnya pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Rappocini Kota Makassar, akan memberikan komitmen organisasi sehingga pada penelitian ini dapat mengindikasikan bahwa semangat kerja memberikan dampak yang secara nyata untuk peningkatan komitmen organisasi.

Kemudian disajikan hasil jalur yang kedua (sub struktur 2) yakni pengaruh kesesuaian kompensasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai di mana diperoleh nilai $R = 0,948$. Hal ini dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang kuat antar kesesuaian kompensasi, semangat kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Adapun dilihat dari nilai $Rsquare = 0,899$. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan kesesuaian kompensasi, semangat kerja, dan komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel kinerja pegawai (variabel dependen) sedangkan sisanya sebesar 10,10% ($1 - 0,899 \times 100$) dapat ditentukan oleh faktor-faktor yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kemudian dengan nilai $pvalue = 0,001 < 0,05$ menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi, semangat

kerja, dan komitmen organisasi memberikan pengaruh yang serempak atau simultan terhadap kinerja pegawai khususnya pada Kantor Kecamatan Rappocini di Kota Makassar sehingga dapat dilakukan analisis uji jalur dengan persamaan struktural sebagai berikut.

$$Y = 0,279 + 0,311X_1 + 0,237X_2 + 0,461X_3 + \epsilon_2$$

Berdasarkan hasil persamaan uji jalur yaitu pengaruh kesesuaian kompensasi, semangat kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai maka akan disajikan hasil interpretasi yang dapat dijelaskan sebagai berikut.

a) Pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap kinerja pegawai

Hasil uji jalur yakni pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai *standardized koefisien* (β) = 0,311. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap kenaikan 1 poin kesesuaian kompensasi yang diterima oleh pegawai yang bekerja pada Kantor Rappocini di Kota Makassar maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,311 poin. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kesesuaian kompensasi maka akan memberikan dampak dalam meningkatkan kinerja pegawai. Temuan dalam penelitian ini diperoleh $p\text{value} = 0,001 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa kesesuaian kompensasi akan memberikan pengaruh yang nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai bahwa semakin tinggi kesesuaian kompensasi bagi pegawai maka akan memberikan pengaruh yang secara nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Alasannya karena kompensasi yang sesuai dengan tingkat tanggung jawab, kualifikasi, dan kinerja pegawai maka akan meningkatkan kerjanya. Ketika pegawai merasa diberikan penghargaan untuk berkontribusi dalam melaksanakan pekerjaannya maka akan termotivasi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sehingga memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan. Temuan pada penelitian ini bahwa kesesuaian kompensasi dengan memberikan gaji menurut tugas dan tanggung jawabnya dan ditunjang dengan pemberian tunjangan, fasilitas kerja, dan pemberian insentif bagi pegawai yang berprestasi akan mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rappocini di Kota Makassar.

b) Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil uji jalur mengenai pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai yakni sebesar 0,237. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap kenaikan 1 poin semangat kerja yang dimiliki pegawai maka akan dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja pegawai di mana yang menjadi temuan dalam penelitian ini yakni semakin tinggi semangat kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai yang bekerja pada Kantor Kecamatan Rappocini di Makassar maka kinerja pegawai akan meningkat. Kemudian dalam nilai $p\text{value} = 0,002 < 0,05$. Hal ini menunjang bahwa semangat kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi semangat kerja

khususnya bagi pegawai yang bekerja pada Kantor Kecamatan Rappocini, Sulawesi Selatan maka secara nyata dapat meningkatkan kinerja pegawai. Alasannya karena semangat kerja yang tinggi dapat menjadi sumber motivasi bagi pegawai. Ketika pegawai memiliki semangat yang kuat maka setiap pegawai yang bekerja pada Kantor Kecamatan akan merasa termotivasi untuk memberikan hal yang terbaik dalam pekerjaannya. Semangat kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk mencapai target dan sasaran kerja yang lebih baik sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa semangat kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui penempatan pegawai pada posisi yang tepat, pemberian kesempatan pada untuk maju, dan harga diri memperoleh perhatian.

c) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji jalur dalam penelitian ini di mana diperoleh nilai *standardized koefisien* (β) = 0,461. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 poin komitmen organisasi maka akan dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,461. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik komitmen organisasi maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai, khususnya pada Kantor Kecamatan Rappocini di Kota Makassar. Hasil uji parsial yakni nilai $p\text{value} = 0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Temuan dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa penerapan komitmen organisasi memberikan pengaruh yang secara nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya pada Kantor Kecamatan Rappocini di Kota Makassar.

3) Analisis Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas maka dapat disajikan hasil uji mediasi yang dapat diuraikan sebagai berikut.

a) Pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi

Hasil uji mediasi yakni pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada Kantor Kecamatan Rappocini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh tidak langsungnya yakni sebesar 0,271. Hal ini mengindikasikan bahwa besarnya kesesuaian kompensasi akan meningkatkan kinerja pegawai jika melalui komitmen organisasi yakni sebesar 27,10 % atau $(0,587 \times 0,461 \times 100)$ sehingga total pengaruhnya sebesar 0,582 atau 58,20 % $(0,311 + 0,271)$. Kemudian untuk dapat membuktikan apakah komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Rappocini di Kota Makassar maka dapat dilakukan hasil uji sobel test secara online yang dapat ditunjukkan yakni sebagai berikut.

Tabel 2.
 Hasil Perhitungan Sobel Test Secara Online Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui
 Komitmen Organisasi

Input:		Test statistic:		Std. Error:	p-value:
a	0.587	Sobel test:	3.86689647	0.06998041	0.00011023
b	0.461	Aroian test:	3.83538502	0.07055537	0.00012537
Sa	0.101	Goodman test:	3.89919759	0.06940069	0.00009651
Sb	0.089	Reset all	Calculate		

Tabel 2 yakni hasil perhitungan sobel test secara online yakni pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi maka dengan nilai $pvalue = 0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap kinerja pegawai, khususnya pada Kantor Kecamatan Rappocini di Kota Makassar. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin sesuai kompensasi yang diterima oleh pegawai maka akan membuat pegawai semakin komitmen dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga berdampak dalam meningkatkan kinerja pegawai. Temuan dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rappocini di Makassar karena komitmen organisasi yang kuat akan memberikan dorongan bagi pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. Jika pegawai merasa terikat dengan organisasi maka pegawai akan cenderung berusaha untuk meningkatkan kinerja kerjanya sehingga akan memberikan terhadap peningkatan kinerja organisasi.

b) Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada Kantor Kecamatan Rappocini di Kota Makassar yang menunjukkan besarnya pengaruh tidak langsungnya sebesar $0,169 = (0,367 \times 0,461)$ sehingga semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebesar 16,90%. Dengan demikian maka besarnya total pengaruhnya sebesar 0,406 atau 40,60 %. Hasil uji sobel test secara online yakni pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi yang dapat ditunjukkan melalui tabel berikut

Tabel 3.

Hasil Uji Sobel Test Online Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji sobel test online yakni pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi yang diperoleh $pvalue = 0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai, khususnya pada Kantor Kecamatan

Rappocini di Kota Makassar. Semangat kerja yang tinggi memiliki peran yang signifikan dalam mendorong kinerja pegawai di Kantor Rappocini Makassar. Ketika pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi, mereka cenderung lebih termotivasi dan berdedikasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Semangat kerja yang tinggi menciptakan dorongan intrinsik yang kuat untuk mencapai hasil yang lebih baik.

b. Pembahasan

1) Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Kecamatan Rappocini di Kota Makassar

Berdasarkan hasil analisis yang telah dikemukakan sebelumnya di mana pada penelitian ini menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi memberikan pengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin sesuai kompensasi yang diterima oleh pegawai dalam bekerja maka akan semakin tinggi pula pegawai untuk berkomitmen dalam pelaksanaan pekerjaan menurut tupoksinya. Hal ini sesuai dengan teori menurut Mulyadi (2020:2) bahwa manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa untuk pengembangan sumber daya manusia atau pegawai berkaitan dengan adanya pemberian kompensasi yang diterima pegawai melalui gaji, tunjangan-tunjangan, dan insentif finansial. Selain itu didukung dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mukarrom dkk (2017) yang menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan berkomitmen tinggi. Sedangkan Putra dan Mardianingsih (2022) mengemukakan bahwa dengan kompensasi yang adil dan sesuai karyawan memiliki kecenderungan untuk tetap bersama organisasi. Begitupula dengan Prasada dkk (2020) yang penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

2) Pengaruh Semangat Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Kecamatan Rappocini di Kota Makassar

Hasil pengamatan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semangat kerja telah memberikan pengaruh yang secara nyata untuk meningkatkan komitmen organisasi. Temuan dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin besar semangat kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam bekerja maka akan memberikan dampak terhadap peningkatan komitmen organisasi. Penelitian ini sejalan yang dikemukakan oleh Lubis dan Jaya (2019) bahwa komitmen organisasi juga sebagai sikap, yaitu keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Apabila dilihat dari teori SDM menurut Malawat (2017:3) bahwa teori SDM adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi/ lembaga/badan usaha. Ini menunjukkan bahwa seluruh pegawai akan mengerahkan seluruh potensi yang dimiliki dalam bekerja. Selain itu penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Santanu dan Hamsah (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan semangat kerja terhadap komitmen organisasi di mana setiap kenaikan semangat kerja maka komitmen organisasi juga mengalami peningkatan. Hal ini sejalan dengan penelitian Idrus dkk (2020) yaitu semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

3) Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Rappocini di Kota Makassar

Hasil pengamatan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa semakin sesuai kompensasi yang diterima oleh setiap pegawai maka akan meningkatkan kinerja kerjanya. Hal ini dapat dikatakan bahwa dengan kesesuaian kompensasi yang diterima oleh setiap pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Larasati (2018) bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor, baik secara langsung atau tidak langsung, mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Oleh karena itu sudah semestinya pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen agar motivasi karyawan dapat dipertahankan dan kinerja karyawan diharapkan akan terus meningkat. Kemudian penelitian oleh Armatasari dkk (2020) yang hasil penelitiannya bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mundakir dan Zainuri (2018) di mana hasil penelitiannya membuktikan bahwa

kompensasi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4) Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Rappocini di Kota Makassar

Hasil pengamatan dalam penelitian ini menunjukkan semangat kerja memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai di mana temuan dapat diimplementasikan bahwa semakin tinggi semangat kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam penanganan pekerjaannya maka akan semakin besar pula kinerja pegawai selama bekerja pada Kantor Kecamatan Rappocini di Kota Makassar. Hal ini sejalan dengan Inggriani dan Ermita (2019) bahwa semangat kerja sangat penting dalam mendukung pelaksanaan tugas seseorang dalam bekerja. Semangat kerja menghasilkan suatu kegiatan yang dikerjakan dengan penuh kesadaran tanpa paksaan sehingga pekerjaan tersebut akan dapat dikerjakan dengan cepat dan tepat serta sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Dengan semangat kerja yang begitu tinggi dari karyawan akan berdampak sangat positif bagi kinerja seseorang dalam suatu organisasi tersebut. Kemudian dalam penelitian oleh Deswita dkk (2018) membuktikan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga dapat dikatakan bahwa perubahan pada semangat kerja ini berpengaruh pada peningkatan atau penurunan kinerja pegawai. Namun, penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tika (2020) yang menyatakan bahwa semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Rappocini di Kota Makassar

Dari hasil analisis yang dilakukan maka diperoleh temuan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Rappocini kota Makassar di mana semakin tinggi komitmen organisasi maka akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat Lubis dan Jaya (2019) bahwa komitmen organisasi sebagai sikap, yaitu keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Semakin tinggi komitmen pegawai terhadap organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Teori SDM menurut Sukrispiyanto (2019:18) menyatakan bahwa untuk mencapai maksud dan tujuan sumber daya manusia, departemen SDM harus membantu manajer dalam mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, mengatur, dan memelihara berbagai tipe

sejumlah pegawai. Dalam hal ini manajemen SDM menjalankan tiga fungsi yang berbeda-beda namun dalam satu kesatuan sistem. Ini menunjukkan bahwa dalam satu organisasi terdapat berbagai macam karakteristik pegawai yang berbeda-beda dalam mengembangkan SDM agar memiliki komitmen kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Ginanjar dan Berliana (2021) dan Angraini dkk (2021) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian Marsoit dkk (2017) bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

6) Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi pada Kantor Kecamatan Rappocini di Kota Makassar

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini yakni pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat berperan memediasi pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kesesuaian kompensasi yang dimiliki oleh pegawai maka akan membuat komitmen pegawai dalam penanganan kerjanya sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian Anugrah (2020) membuktikan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi pada diri karyawan memiliki dampak untuk membuat pengaruh variabel lain terhadap kinerja. Namun penelitian tersebut tidak sejalan penelitian Laura dan Susanto (2016) bahwa komitmen organisasi belum sepenuhnya dilakukan oleh organisasi seperti gaji yang kurang proporsional dan adil bagi setiap karyawan serta pemberian bonus yang tidak sesuai dengan tugas dan tanggung yang diberikan sehingga kinerja karyawan kurang maksimal dalam bekerja.

7) Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi pada Kantor Kecamatan Rappocini di Kota Makassar

Hasil uji mediasi yang telah dilakukan oleh peneliti saat melakukan pengamatan pada Kantor Kecamatan Rappocini di Kota Makassar yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai di mana semakin tinggi semangat kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai maka akan membuat komitmen pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian Idrus dkk (2020) menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semangat kerja yang tinggi dari karyawan akan meningkatkan komitmen organisasi dan akan cenderung menunjukkan kualitas dan kuantitas yang baik dalam pekerjaannya.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa

kesesuaian kompensasi pada setiap pegawai akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan komitmen organisasi pada Kantor Kecamatan Rappocini di Kota Makassar. Pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rappocini di Kota Makassar di mana temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi yang diberikan oleh setiap pegawai yang bekerja Kantor Kecamatan Rappocini di Kota Makassar akan secara nyata meningkatkan kinerja pegawai. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rappocini di Kota Makassar di mana dalam penelitian ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan komitmen organisasi secara nyata akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam pelaksanaan kerja yaitu pada Kantor Kecamatan Rappocini di Kota Makassar. Hasil analisis mengenai pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada Kantor Kecamatan Rappocini di Kota Makassar di mana dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berperan dalam memediasi pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rappocini di Kota Makassar. Hasil uji mediasi yakni pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada Kantor Kecamatan Rappocini di Kota Makassar yang mengindikasikan bahwa komitmen organisasi memiliki peran dalam memediasi pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai.

Adapun saran dalam penelitian ini adalah hendaknya pimpinan Kantor Kecamatan Rappocini di Kota Makassar dalam upaya meningkatkan kesesuaian kompensasi agar setiap pegawai dapat lebih berkomitmen dalam penanganan pekerjaan adalah dengan memperhatikan gaji yang diberikan kepada pegawai. Alasannya karena dengan gaji tersebut maka dapat memenuhi kebutuhan pegawai dan keluarganya. Disarankan agar untuk meningkatkan kinerja pegawai maka sebaiknya organisasi menyediakan sarana dan prasarana seperti komputer dan printer serta wifi untuk memudahkan pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari di kantor. Hendaknya setiap pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Rappocini di Kota Makassar agar perlunya memberikan kesempatan atau peluang bagi setiap pegawai untuk promosi jabatan sehingga pegawai dapat mengembangkan karirnya di masa yang akan datang. Disarankan agar kepala Kantor Kecamatan Rappocini di Kota Makassar memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti pendidikan yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

- Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press.
- Angraini, R., Parawangi, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 2(3), 875–888.
- Anoraga, P., & Suyati, S. (2010). Perilaku Keorganisasian. Jakarta: Dunia Pustaka Jaya.
- Ardiansyah, M. R. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Km 12, Palembang. Tesis.
- Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Makassar: Aksara Timur.
- Enny, W. M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Ginanjari, H., & Berliana. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 430–435.
- Inggriani, S., & Ermita. (2019). Hubungan Motivasi dan Semangat Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Universitas Negeri Padang*, 1–7.
- Larasati, Sri. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesatu. Yogyakarta: Deepublish.
- Lubis, Y., Hermanto, B., & Emron, E. (2018). Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Malayu, H. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Mujanah, S. (2019). Manajemen Kompensasi. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara.
- Mulyadi. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Bogor: In Media.
- Nurmansyah. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Priansa, D. J. (2021). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- Priatna, D. K. (2019). Buku Manajemen Sumber Daya Manusia Era 5.0. Yogyakarta: Deepublish.
- Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2022). Kompensasi dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi. *Edunomika*, 6(1), 44–53.
- Qomariah, N. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris). Jember: CV Pustaka Abadi.
- Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Nurdin, I., Susilowati, Y., & Susanti, E. N. (2020). Manajemen Kinerja Karyawan. Lombok Tengah: Forum Pemuda Aswaja.
- Riadi, M. (2020). Keadilan Organisasi (Pengertian, Aspek, Dimensi dan Faktor yang Mempengaruhi). *Kajianpustaka.Com*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior (Kedelapan)*. Jakarta: Prenhallindo.
- Sabrina, R. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: Umsu Press.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyurroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sinambela, L. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudaryo, Y., Wibowo, A., & Nunung, ayu S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kesatu (ed.))*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukrispiyanto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia-Edisi Pertama*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Suryani, N., & Foeh, J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Tinjauan Praktis Aplikatif*. Bali: Nilacakra.
- Syahril, & Ningrum, T. A. (2021). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Tarigan, F. S. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Bank XXX di Kota Medan. *Jurnal: Universitas Sumatera Utara*.
- Waluyo. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Pemberian Insentif*. Surabaya: Kresna Bina Insan Prima.
- Widyaningrum, M. Y. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Yateno. (2020). *Perilaku Organisasional. Corporate Approach. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi (Definisi Dipengaruhi dan Mempengaruhi)*. Makassar: Nas Media Pustaka.