

PENGARUH SISTEM MERIT TERHADAP SEMANGAT KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KOTA MANADO

ABDIEL THEOPILUS TONDOWANA
ARIE JUNUS RORONG
VERY Y. LONDA

One of the elements of government in Indonesia is the state civil apparatus. Its task is to assist the government in serving the needs of the people where the people are the main elements in democracy. The problems encountered in the apparatus of the regional secretariat of Manado City in 2017 are still many acts of abuse of authority and positions owned by the apparatus, one of which is nepotism. Nepotism also trigger social jealousy among officials because they feel unfairly treated in the promotion process positions that are not in accordance with the level of career. Apparatus has the ability and expertise in completing the task, but does not have good discipline. Late arriving at the office, wandering around at work, dressed unkempt and other things that violate the regulations of the agency. Delaying work that could have been completed that day but not done, stalling work time to make the work pile up. The apparatus becomes lazy and unproductive. Does not show his professionalism as a civil servant of the state in charge of serving the community. Arise attitudes underestimate the job because they realize he has the ability and expertise that is expected and become the mainstay of the leadership. And lack of appreciation from the leadership to his subordinates for the ability and the work that has been achieved. Based on the results of test and data analysis using quantitative methods, it is concluded that the merit system has an effect and has a positive influence on working spirit. With the merit system will improve the working spirit of state civil apparatus in the Regional Secretariat office of Manado City. It is not enough to have a good civil apparatus management system, but also the spirit of work to motivate the apparatus in order to improve discipline and achieve work performance in line with expectations.

Keywords: Merit System, Working Spirit, State Civil Apparatus.

PENDAHULUAN

Salah satu unsur penyelenggara pemerintahan di Indonesia ialah aparatur sipil negara. Tugasnya adalah untuk membantu pemerintah dalam melayani kebutuhan masyarakat yang dimana rakyat merupakan unsur utama dalam demokrasi. Untuk dapat melaksanakan tugasnya secara produktif sebagai alat kelengkapan negara, aparatur sipil negara perlu memiliki sistem manajemen kepegawaian yang baik sesuai dengan perkembangan zaman yang ada. Maka dari itu perlu adanya manajemen pengolahan aparatur sipil negara untuk menghasilkan aparatur sipil negara yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

Manajemen aparatur sipil negara berdasarkan sistem merit merupakan salah satu bentuk dari reformasi birokrasi yang sedang dikembangkan penggunaannya dalam prinsip pemerintahan di Indonesia. Sistem

merit merupakan suatu bentuk apresiasi dari instansi atau perusahaan kepada karyawannya atas hasil kerja yang baik dan memuaskan. Sistem ini dipakai untuk menentang birokrasi yang sarat perilaku nepotisme dan *spoils system* (sistem jarahan) dalam pengisian jabatan-jabatan publik. Sistem merit secara sederhana menunjuk pada orang terbaik yang dipilih untuk menempati jabatan-jabatan tertentu karena kualitas dan kemampuannya, bukan karena faktor nonmerit seperti politik, keluarga, teman, suku, agama, etnis, daerah, kelas sosial, jenis kelamin, kekayaan dan sebagainya. Sistem merit merupakan suatu sistem kepegawaian yang dalam manajemen pegawai didasarkan atas kecakapan, penunjukkan orang terbaik untuk pekerjaan tertentu.

Dengan memiliki sistem manajemen yang baik tidak serta-merta mengubah pola perilaku kerja dan profesionalitas aparatur yang ada. Masih banyak terjadi tindakan-

tindakan penyalahgunaan wewenang dan jabatan yang dimiliki oleh aparatur tersebut, salah satunya ialah nepotisme. Kejadian ini sangat di sayangkan mengingat belum tentu orang yang menempati suatu jabatan tertentu tersebut memiliki kualitas dan kompetensi yang sesuai dengan tugas tanggung jawab yang dibutuhkan pada jabatan tersebut. Nepotisme juga memicu kecemburuan sosial antar aparatur karena merasa diperlakukan tidak adil dalam proses promosi jabatan yang tidak sesuai dengan tingkatan karier.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, masalah yang ditemui ialah aparatur memiliki kemampuan dan keahlian dalam menyelesaikan tugasnya, namun tidak memiliki kedisiplinan yang baik. Terlambat datang ke kantor, keluyuran di saat jam kerja, berpakaian tidak rapi dan hal-hal lain yang melanggar peraturan dari instansi tersebut. Menunda-nunda pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan hari itu juga tapi tidak dikerjakan, mengulur waktu kerja sehingga membuat pekerjaan jadi menumpuk. Aparatur menjadi malas dan tidak produktif. Tidak menunjukkan profesionalitasnya sebagai seorang aparatur sipil negara yang bertugas untuk melayani masyarakat. Timbul sikap meremehkan pekerjaan karena menyadari dirinya memiliki kemampuan dan keahlian yang sangat diharapkan dan menjadi andalan dari pimpinan. Serta masalah yang dijumpai ialah kurangnya apresiasi dari pimpinan kepada bawahannya atas kemampuan dan hasil kerja yang telah dicapai.

Dengan permasalahan-permasalahan diatas penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan menarik judul “Pengaruh Sistem Merit Terhadap Semangat Kerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Sekretariat Daerah Kota Manado”.

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Sistem Merit

Menurut UU no. 5 tahun 2014 pasal 1 angka 22 sistem merit adalah

kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur atau kondisi kecacatan.

Mahmudi (2015:184) dalam bukunya “Manajemen Kinerja Sektor Publik” mengatakan bahwa sistem prestasi kerja (*merit system*) merupakan pendekatan dalam pemberian penghargaan kepada pegawai. Sistem prestasi kerja (*merit system*) merupakan pendekatan dalam pemberian penghargaan yang didasarkan pada prestasi hasil kerja (*job performance*). Dalam sistem ini yang diutamakan adalah kemampuan kerja seseorang, baik berupa keterampilan, keahlian, efisiensi dan efektivitas kerjanya. Dalam memberikan penghargaan, sistem prestasi kerja tidak memandang usia atau senioritas (masa kerja) pegawai, sehingga pegawai yang masih muda (junior) pun apabila mampu berprestasi akan dapat melampaui seniornya.

Konsep Semangat Kerja

Definisi semangat kerja menurut pendapat para ahli antara lain:

- (1) Burhanuddin (1994:271) semangat kerja atau “*morale*” adalah “Kepuasan secara keseluruhan yang diperoleh seseorang dari pekerjaannya, kelompok kerja, pimpinan organisasi dan lingkungannya”.
- (2) Malayu S. P. Hasibuan (2004:94) mengemukakan bahwa “Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal”.
- (3) Nitisemito (1996) mengatakan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Dari beberapa pendapat di atas, menunjukkan bahwa moral kerja atau semangat kerja sangat berhubungan dengan perasaan dari seseorang di dalam melakukan pekerjaannya dengan lebih giat untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, lebih banyak dan lebih cepat sehingga memperoleh hasil yang maksimal. Dengan demikian, maka semangat atau moral kerja sangat berkaitan dengan suasana atau keadaan di mana sikap dan perasaan dari seseorang atau kelompok orang yang merasa terikat untuk melakukan pekerjaannya dengan cara bekerja sama, berdisiplin, mempunyai kepuasan, jaminan keamanan dan lain-lain sehingga dapat meningkatkan hasil kerja yang lebih banyak, lebih baik dan lebih cepat dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Konsep ASN

Menurut UU no. 5 tahun 2014, aparatur sipil negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai aparatur sipil negara yang selanjutnya disebut pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme. Pegawai ASN berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan instansi pemerintah. Pegawai ASN harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik.

Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan dugaan (*conjectural*) tentang hubungan antara dua variabel atau lebih (Kerlinger, Fred. 1995:30). Berdasarkan konsep teori, maka penulis merumuskan hipotesis yaitu sistem merit memiliki pengaruh terhadap semangat kerja aparatur sipil negara di kantor Sekretariat Daerah Kota Manado.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif. Mely G. Tan dalam Silalahi (2012:28-29) penelitian yang bersifat deskriptif bertujuan menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala, atau kelompok tertentu, atau untuk menentukan frekuensi atau penyebaran suatu gejala atau frekuensi adanya hubungan tertentu antara suatu gejala dan gejala lain dalam masyarakat. Metode penelitian dan pendekatan untuk analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif. Creswell (1994:1-2) penelitian kuantitatif dapat dikonstruksi sebagai strategi penelitian yang menekankan kuantifikasi dalam pengumpulan dan analisis data dengan pendekatan deduktif untuk hubungan antara teori dan penelitian dengan menempatkan pengujian teori.

Variabel dan Definisi Operasional

Menurut Silalahi (2015:180) tiap objek penelitian disebut gejala atau fenomena. Gejala direpresentasikan oleh konsep atau konstruk. Konsep atau konstruk yang digunakan dalam penelitian sosial tidak dapat diteliti secara empirik karena belum menunjuk pada fakta dan nilai sebenarnya. Agar konsep dapat diteliti secara empirik maka konsep harus diberi nilai. Gejala yang direpresentasikan oleh konsep dan telah menunjukkan variasi nilai disebut variabel. Variabel adalah konsep yang sudah memiliki nilai dan menjadi pusat perhatian penelitian untuk diobservasi atau diukur. Dalam penelitian sosial, skala Likert sebagai teknik penskalaan banyak digunakan terutama untuk

mengukur sikap, pendapat atau persepsi seseorang tentang dirinya atau kelompoknya atau sekelompok orang yang berhubungan dengan suatu hal.

Tabel 1. Nilai Pernyataan

No.	Respon	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Silalahi, U. 2012

Definisi Operasional

Menurut Jackson (2006:50) definisi operasional yaitu satu definisi dari satu variabel dalam istilah operasi (aktivitas-aktivitas) seorang peneliti gunakan untuk mengukur atau memanipulasinya. Mayer dan Greenwood (1984:40) definisi operasional menyatakan kondisi-kondisi, bahan-bahan dan prosedur-prosedur yang diperlukan untuk mengidentifikasi atau menghasilkan kembali satu atau lebih acuan konsep yang didefinisikan. Singkatnya, definisi operasional merupakan definisi yang menyatakan seperangkat petunjuk atau kriteria atau operasi yang lengkap tentang apa yang harus diamati dan bagaimana mengamatinya dengan memiliki rujukan-rujukan empirik. Karena itu definisi operasional dibuat ketika kita menggunakan suatu strategi pengukuran seperti halnya kuesioner, instrumen atau skala untuk mendefinisikan suatu variabel. Definisi operasional akan mengurangi kesalahan dalam pengukuran dan pengamatan variabel.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Ardial, 2014:336). Berdasarkan pengertian populasi di atas,

maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah ASN di kantor Sekretariat Daerah Kota Manado yang berjumlah 229 orang. Sapsford and Jupp (2006:27) sampel adalah satu subset atau sebagian elemen yang dipilih dengan cara tertentu dari populasi. Rumus yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah rumus Slovin (Silalahi, 2015:389) dengan formula:

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

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kesalahan pengambilan sampel yang ditolerir (10%)

$$n = \frac{229}{1 + 229(0,1)^2}$$

$$n = \frac{229}{1 + 229(0,01)}$$

$$n = \frac{229}{1 + 2,29}$$

$$n = \frac{229}{3,29}$$

$$n = 69,6 \approx 70$$

Dalam pelaksanaan pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa cara atau alat untuk memperoleh data informasi yang diperlukan. Adapun teknik yang digunakan adalah sebagai berikut:

- (1) Kuesioner atau angket yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penggunaan daftar pernyataan yang telah disusun dan disebar kepada responden agar diperoleh data yang dibutuhkan. Suatu kuesioner atau angket adalah satu set tulisan tentang pertanyaan yang diformulasikan supaya responden mencatat jawabannya. Pertanyaan dalam seperangkat kuesioner ialah tentang indikator dari konsep.

- (2) Studi dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan memanfaatkan informasi-informasi yang berupa laporan, catatan, serta dokumen yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Silalahi (2015:472) validitas menunjuk pada sejauh mana ukuran secara akurat merefleksikan pokok isi konstruk yang diukur. Jika ukuran mewakili konstruk maka instrumen ukuran penelitian adalah valid atau sah. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur serta dapat mengungkapkan data dan variabel yang akan diteliti secara tepat (Suseno, 2013:47).

Rumus Korelasi *Product*

Moment:

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$\sum xy$ = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

$\sum x^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum y^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\sum x)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$ = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

Uji Reliabilitas

Silalahi (2015:461-462) reliabilitas atau keandalan pengukuran ialah derajat sejauh mana ukuran menciptakan respons yang sama sepanjang waktu dan lintas situasi. Jadi, reliabilitas adalah satu ukuran dari variabilitas jawaban lewat pengulangan percobaan konseptual. Reliabilitas menekankan pertanyaan apakah responden konsisten dan stabil dalam jawabannya.

Dengan kata lain, satu instrumen ukuran disebut reliabel atau andal jika pengukuran dilakukan berulang kali terhadap konsep menghasilkan nilai konstan atau tidak berubah.

Mengukur Reliabilitas dilakukan dengan formula *Alpha Cronbach*. Formula *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_x^2} \right]$$

Keterangan:

α = koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*

K = Jumlah item pertanyaan

$\sum S_i^2$ = Jumlah varians skor item

S_x^2 = Varian skor uji seluruh item K

Tabel 3. Pedoman Menentukan Tingkat Keandalan Instrumen Ukuran dari Alpha Cronbach

No	Hasil uji <i>Alpha Cronbach</i>	Derajat Keandalan
1.	< 0.5	Tidak dapat digunakan
2.	0.5 – 0.6	Jelek (<i>poor</i>)
3.	0.6 – 0.7	Cukup/dapat diterima
4.	0.7 – 0.9	(<i>fair</i>)
5.	> 0.9	Bagus (<i>good</i>) Luar biasa bagus (<i>excellent</i>)

Sumber: Silalahi, U. 2015

Tingkat keandalan instrumen ukuran dari hasil uji dengan menggunakan metode *Cronbach* ditentukan oleh koefisien reliabilitas (yang ditentukan oleh besarnya koefisien korelasi) dengan nilai bervariasi dari 0 hingga 1. Jika hasil uji reliabilitas menunjukkan $\alpha \geq 0.7$ maka instrumen ukuran tersebut mengindikasikan *satisfactory internal consistency reliability* sehingga layak digunakan sebagai instrumen ukuran untuk penelitian. Tetapi jika $\alpha < 0.6$ maka instrumen ukuran tersebut mengindikasikan *unsatisfactory internal consistency reliability*

sehingga tidak layak digunakan sebagai instrumen ukuran untuk penelitian.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi adalah teknik analisis yang sering digunakan untuk memprediksi hubungan antara dua variabel atau lebih. Teknik ini meliputi pengembangan satu ekuasi matematikal untuk menganalisis hubungan antara variabel yang menjadi ramalan dan variabel yang dipercaya secara statistik berhubungan dengan variabel ramalan (Silalahi, 2012:425). Analisis regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal antara satu variabel independen dan satu variabel dependen atau membuat prediksi dengan menggunakan satu variabel independen tunggal. Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan:

\hat{Y} = Variabel dependen (variabel yang diprediksikan)

X = Variabel independen (variabel prediktor)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar variasi perubahan dalam satu variabel (dependen) ditentukan oleh perubahan dalam variabel lain (independen). Koefisien korelasi (untuk beberapa uji korelasi) digunakan untuk menentukan koefisien determinasi. Koefisien determinasi dinyatakan dalam persen (%) sehingga harus dikalikan dengan 100%. Makin kuat kuat koefisien korelasi maka semakin besar koefisien determinasi, atau sebaliknya. Nilai r yang akan diperoleh dalam interpretasinya akan dibantu dengan tabel interpretasi nilai r sebagai berikut:

Tabel 4. Kategori Derajat Hubungan

No.	Nilai Koefisien Korelasi	Derajat Korelasi
1.	0,80-1,00	Hubungan Kuat
2.	0,60-0,80	Hubungan Agak Kuat
3.	0,40-0,60	Hubungan Moderat
4.	0,20-0,40	Hubungan Agak Lemah
5.	0,0-0,20	Hubungan Lemah

Sumber: Silalahi, U. 2015

Uji Hipotesis

Merumuskan hipotesis nol (H_0) dari hipotesis alternatif (H_a) adalah penting dalam uji statistik sebab yang diuji ialah H_0 bukan H_a . Bila hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa H_0 ditolak, ini berarti H_a diterima. Artinya hipotesis terbukti benar. Sebaliknya jika H_0 diterima berarti H_a ditolak, artinya hipotesis terbukti tidak benar. Untuk menentukan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak atau sebaliknya H_0 ditolak dan H_a diterima menggunakan hasil uji korelasi (koefisien korelasi) dihubungkan dengan tingkat signifikansi ($\alpha=0,05$) untuk menentukan wilayah penolakan atau penerimaan. Ketentuan dalam uji t yaitu sebagai berikut:

- (1) Jika nilai signifikan pada t hitung lebih kecil dari nilai α (0,05) maka hipotesis diterima, berarti variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.
 - (2) Jika nilai signifikan pada t hitung lebih besar dari nilai α (0,05) maka hipotesis tidak diterima, berarti variabel bebas tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.
- Kaidah pengujian hipotesis yang diperoleh dengan uji t, yaitu:
- (1) Jika $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} atau jika nilai Sig $<$ 0,05, maka tolak H_0 dan terima H_a
 - (2) Jika $t_{hitung} <$ dari t_{tabel} atau jika nilai Sig $>$ 0,05, maka terima H_0 dan tolak H_a

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Uji Validitas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka angket dikatakan valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka angket dinyatakan tidak valid.

Tabel 10. Nilai koefisien korelasi variabel X dan Y

Variabel	Nilai	
	Koefisien Korelasi	Keterangan
Sistem Merit 1	0,544	Valid
Sistem Merit 2	0,741	Valid
Sistem Merit 3	0,561	Valid
Sistem Merit 4	0,638	Valid
Sistem Merit 5	0,731	Valid
Sistem Merit 6	0,731	Valid
Sistem Merit 7	0,563	Valid
Sistem Merit 8	0,636	Valid
Sistem Merit 9	0,676	Valid
Sistem Merit 10	0,759	Valid
Semangat Kerja 1	0,608	Valid
Semangat Kerja 2	0,633	Valid
Semangat Kerja 3	0,783	Valid
Semangat Kerja 4	0,627	Valid
Semangat Kerja 5	0,706	Valid
Semangat Kerja 6	0,771	Valid
Semangat Kerja 7	0,820	Valid
Semangat Kerja 8	0,676	Valid
Semangat Kerja 9	0,601	Valid
Semangat Kerja 10	0,641	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 23, 2017

Pada uji validitas dalam penelitian ini diketahui N (jumlah responden) sebanyak 70

orang. Pengujian validitas menggunakan bantuan r_{tabel} dimana apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti item tersebut valid (Sugiyono, 2015:131). Nilai r_{tabel} untuk N=70 adalah 0,235 untuk taraf signifikansi 5%. Dapat dilihat pada tabel diatas bahwa nilai koefisien korelasi menunjukkan hasil pengujian item kuesioner semuanya valid dan bisa dilanjutkan untuk dianalisis. Dari hasil uji validitas tersebut seluruh koefisien korelasi bernilai di atas 0,235, maka semua butir item variabel X dan Y dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N of items	Cronbach's Alpha	Reliabilitas
Sistem Merit (X)	10	,849	Reliabel
Semangat Kerja (Y)	10	,870	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS 23, 2017

Hasil *output* data SPSS 23 pada uji reliabilitas tersebut, diketahui N (jumlah pertanyaan) variabel X sebanyak 10 pertanyaan dan Y sebanyak 10 pertanyaan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai alpha pada variabel X dan Y diatas 0,8 yaitu 0,849 untuk Variabel X, dan 0,870 untuk variabel Y. sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan pada kuesioner merupakan pernyataan yang reliabel atau handal dan bersifat konsisten.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji pengaruh satu variabel bebas X (independen) terhadap variabel terikat Y (dependen).

Dasar pengambilan keputusan:

- (1) Membandingkan nilai signifikansi dengan probabilitas 0,05
- (a) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y

- (b) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y
- (2) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}
- (a) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y
- (b) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y

$$\hat{Y} = 5,201 + 0,843X$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

- (1) Konstanta sebesar 5,201 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Semangat adalah sebesar 5,201
- (2) Koefisien regresi X sebesar 0,843 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Merit, maka nilai Semangat bertambah sebesar 0,843. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

Pengambilan keputusan dalam uji regresi linear sederhana:

- (1) Berdasarkan nilai signifikansi: dari tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Merit (X) berpengaruh terhadap variabel Semangat (Y)
- (2) Berdasarkan nilai t: diketahui nilai t_{hitung} sebesar $10,157 > t_{tabel} 1,997$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Merit (X) berpengaruh terhadap variabel Semangat (Y).

Tabel 13. Nilai Korelasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,776 ^a	,603	,597	2,68639

a. Predictors: (Constant), merit

Sumber: Hasil olah data SPSS 23, 2017

Tabel menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,776. Dari *output* tersebut diperoleh koefisien determinasi (R square) sebesar 0,603, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Merit) terhadap variabel terikat (Semangat) adalah sebesar 60,3 %.

Tabel 14. Nilai Koefisien

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T
	B	Std. Error	Beta	
1	5,201	3,653		1,424
(Constant)	,843	,083	,776	10,157
Merit				

a. Dependent Variable: semangat

Sumber: Hasil olah data SPSS 23, 2017

Diketahui nilai Constant (a) sebesar 5,201, sedangkan nilai Merit (b/koefisien regresi) sebesar 0,843, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Uji Hipotesis

Di antara variabel yang saling berhubungan tersebut tampak variabel sebab atau yang memengaruhi dan variabel akibat atau yang dipengaruhi. Dalam penelitian ini, Merit merupakan variabel yang memengaruhi (X) dan Semangat merupakan variabel yang dipengaruhi (Y).

Hipotesis uji dirumuskan sebagai berikut:

- (1) H_a : Ada pengaruh sistem merit terhadap semangat kerja aparatur sipil negara di kantor Sekretariat Daerah Kota Manado.
- (2) H_0 : Tidak ada pengaruh sistem merit terhadap semangat kerja aparatur sipil negara di kantor Sekretariat Daerah Kota Manado.

Kriteria pengujian pada penelitian ini adalah H_a diterima jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Berdasarkan *output* pada Tabel 14 diketahui nilai t_{hitung} 10,157 dengan nilai signifikan 0,000. Sedangkan untuk menghitung nilai t_{tabel} adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}t_{tabel} &= (\alpha/2 ; n - k - 1) \\ &= (0,05/2 ; 70 - 1 - 1) \\ &= (0,025 ; 68) \text{ (dilihat pada distribusi nilai } t_{tabel}\text{)} \\ &= 1,997\end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas, t_{tabel} bernilai 1,997. Itu berarti nilai t_{hitung} 10,157 lebih besar ($>$) dari nilai t_{tabel} 1,997, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh antara sistem merit terhadap semangat kerja aparatur sipil negara di kantor sekretariat daerah Kota Manado.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, dari data yang didapat di lapangan melalui kuesioner yang telah disebar kepada sampel berjumlah 70 orang responden, menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terdiri atas 30 orang laki-laki (42,9%) dan perempuan berjumlah 40 orang (57,1%) dari total 70 responden yang diteliti. Perempuan menjadi responden terbanyak pada penelitian ini. Kelompok usia 41-50 tahun dengan jumlah 32 orang (45,7%) menjadi responden terbanyak berdasarkan karakteristik usia. Berdasarkan karakteristik golongan, golongan III (tiga) merupakan golongan terbanyak dengan jumlah 57 orang (81,43%). Mayoritas responden dengan jumlah 60 orang (85,7%) pernah mengikuti pelatihan-pelatihan yang diberikan oleh instansi terkait untuk dapat mengembangkan kompetensi kerja. Berdasarkan jenjang pendidikan, lulusan Sarjana (S1) menjadi yang terbanyak dengan jumlah 51 orang responden (72,85%).

Hasil pengukuran dan data yang diperoleh dapat digunakan dalam penelitian jika memiliki kesahihan ukuran dan keandalan ukuran. Maka dari itu

dilakukanlah pengujian validitas dan reliabilitas pada instrumen penelitian. Dari hasil uji statistik dengan menggunakan program aplikasi SPSS 23, data yang didapatkan berupa nilai koefisien korelasi dari setiap butir pernyataan. Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka angket dikatakan valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka angket dinyatakan tidak valid. Berdasarkan hasil tabulasi diketahui bahwa nilai r_{hitung} terendah 0,544 dan tertinggi 0,820. Sedangkan nilai r_{tabel} untuk $N=70$ adalah 0,235 dengan taraf signifikansi 5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini valid dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dapat dilihat pada tabel tabulasi bahwa nilai koefisien korelasi menunjukkan hasil pengujian item kuesioner semuanya valid dan bisa dilanjutkan untuk dianalisis. Dari hasil uji validitas tersebut seluruh koefisien korelasi bernilai di atas 0,235, maka semua butir item variabel X dan Y dinyatakan valid.

Uji reliabilitas dapat dilakukan jika alat ukur telah dinyatakan valid. Uji reliabilitas data ini menggunakan uji statistik *Cronbach's Alpha*, dimana suatu item dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan memberikan nilai *Cronbach's Alpha* (α) $>$ 0,60. Hasil *output* data SPSS 23 pada uji reliabilitas tersebut, diketahui N (jumlah pertanyaan) variabel X sebanyak 10 pertanyaan dan Y sebanyak 10 pertanyaan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai alpha pada variabel X dan Y lebih dari 0,60 yaitu 0,849 untuk Variabel X, dan 0,870 untuk variabel Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir item variabel pada kuesioner merupakan pernyataan yang reliabel atau handal dan bersifat konsisten.

Hasil uji regresi linear sederhana dimana a adalah angka konstan dari *unstandardized coefficients*; 5,201. Angka ini

merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada sistem merit maka nilai konsisten semangat kerja adalah sebesar 5,201. Kemudian b adalah angka koefisien regresi sebesar 0,843. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% atau 1 skala jawaban responden maka nilai konsistensi Semangat Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,843. Angka koefisien regresi bernilai positif, maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa sistem merit berpengaruh positif terhadap semangat kerja: sehingga persamaan regresinya adalah

$$\hat{Y} = 5,201 + 0,843X.$$

Besaran pengaruh yang didapat berdasarkan nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,603, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Merit) terhadap variabel terikat (Semangat) adalah sebesar 60,3 %. Artinya sistem merit berpengaruh sebesar 60,3% terhadap semangat kerja aparatur sipil negara, sedangkan 39,7% lainnya dipengaruhi faktor lain.

Uji hipotesis diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. t_{hitung} bernilai 10,157 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,997. H_a diterima dan H_0 ditolak jika nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti yang menyatakan adanya pengaruh sistem merit terhadap semangat kerja aparatur sipil negara di kantor sekretariat daerah Kota Manado diterima.

Ada beberapa prinsip yang perlu diperhatikan dalam mengadministrasi pegawai yang ada. Prinsip demokrasi perlu diketahui oleh pimpinan organisasi karena kedemokrasian ini menunjukkan adanya saling menghormati, harga menghargai dan saling isi mengisi dalam rangka melaksanakan kegiatan-kegiatan organisasi. Jadi pimpinan organisasi perlu menghindari sistem paksaan, artinya bawahannya perlu diajak serta dalam menentukan tujuan organisasi sehingga dengan demikian bawahan itu merasakan kehadirannya di

dalam organisasi. Selanjutnya ada prinsip *the right man in the right place* yang penting dilaksanakan di dalam organisasi, artinya bahwa penempatan setiap orang di dalam organisasi perlu didasarkan pada kemampuan, keahlian dan didasarkan atas latar belakang pengalaman serta pendidikan yang dimiliki oleh yang bersangkutan. Jadi penempatan pegawai di dalam organisasi janganlah pilih kasih atau jangan didasarkan hubungan keluarga atau persahabatan. Pada hakikatnya organisasi menuntut penempatan setiap orang/pegawai sesuai keahliannya, kemampuannya, pengalaman dan pendidikannya menurut kebutuhan organisasi/instansi. Prinsip *equal pay for equal work* ini penting bagi pimpinan organisasi dalam memberikan balas jasa terhadap orang-orangnya, harus didasarkan atas hasil prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai yang bersangkutan. Apabila pemberian balas jasa tersebut tidak didasarkan pada kemampuan dan hasil prestasi, berarti menimbulkan kelemahan semangat kerja pegawai, karena pemberian balas jasa harus disesuaikan dengan prestasi dan tanggung jawab setiap pegawai dalam organisasi/instansi yang bersangkutan. Prinsip efisiensi dan produktivitas kerja merupakan kunci kearah kemajuan organisasi, karena efisiensi dan produktivitas kerja harus dicapai dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Dan untuk memperoleh efisiensi dan produktivitas kerja yang baik, dibutuhkan teknik pergerakan dan motivasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan kondisi pegawai yang bekerja di dalam organisasi yang bersangkutan. Bahkan disinilah letak kunci kearah peningkatan efisiensi dan produktivitas kerja yang harus dicapai.

Manajemen kepegawaian bertugas untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang secara garis besarnya telah ditentukan oleh administrator dengan menitik beratkan pada usaha-usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang cakap dan mampu bekerja menurut

kebutuhan organisasi serta menggerakkan mereka untuk tercapainya tujuan organisasi. Memelihara dan mengembangkan kecakapan serta kemampuan pegawai untuk mendapatkan prestasi kerja yang sebaik-baiknya. Manajemen kepegawaian tersebut merupakan fungsi daripada setiap pimpinan, artinya setiap orang yang mempunyai tanggung jawab dan memimpin suatu organisasi harus dapat menyelesaikan masalah-masalah yang dialami oleh orang-orang bawahannya. Selanjutnya dalam usaha mendapatkan suatu administrasi kepegawaian yang baik perlu adanya kelompok pembinaan dari berbagai unsur seperti pimpinan, organisasi, keuangan, moral, sistem dan prosedur serta yang terpenting adalah pembinaan pegawai tersebut menjadi tugas daripada setiap pimpinan unit organisasi yang bersangkutan.

Sistem prestasi kerja (*merit system*) merupakan pendekatan dalam pemberian penghargaan yang didasarkan pada prestasi hasil kerja (*job performance*). Penghargaan sangat dibutuhkan oleh setiap individu untuk mengapresiasi usaha kerja yang mereka hasilkan. Apresiasi yang diberikan terbukti mampu meningkatkan semangat kerja pegawai. Penghargaan dalam bentuk gaji dan pujian dapat memberikan kepuasan kepada pegawai atas kinerja dan prestasi yang dicapai. Berdasarkan pengalaman ini diharapkan pegawai tersebut mampu dengan konsisten terus meningkatkan kinerjanya bahkan dapat memberikan dampak positif serta mempengaruhi pegawai lain yang ada di lingkungan kerjanya untuk bekerja dengan lebih maksimal.

Pegawai juga harus mampu meningkatkan dan mengembangkan kompetensi individualnya sehingga hasil kerja yang di raih lebih baik lagi dan memuaskan baik secara pribadi maupun instansi dimana ia bekerja. Mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh instansi terkait merupakan salah satu kiat yang dapat dilakukan untuk meningkatkan

kompetensi dan pengalaman di bidang yang sedang dikerjakan. Bertambahnya ilmu pengetahuan tentang pekerjaan yang sedang digeluti maka akan mempermudah juga menyelesaikan setiap tugas yang diberikan. Dengan langkah ini, secara otomatis penghargaan demi penghargaan akan di dapatkan sesuai dengan hasil kerja yang dicapai. Memang tidak segampang itu untuk menyesuaikan dengan sistem yang mengharuskan pegawai bekerja dengan banyak kriteria, tetapi dengan terus melatih diri dan membiasakan dengan tugas yang diberikan dapat membuat beban kerja yang sebelumnya terasa sulit menjadi pekerjaan yang lebih mudah dan terasa ringan.

Perlu diperhatikan bahwa sistem manajemen ini hanya merupakan suatu panduan untuk dapat memaksimalkan hasil dan kinerja yang dicapai oleh pegawai. Tapi lebih daripada itu dibutuhkan seorang pimpinan atau administrator yang mampu untuk menjalankan sistem ini agar dapat berjalan sebagaimana mestinya. Dengan adanya sinergi dari tiap instrumen dalam suatu organisasi maupun instansi terkait diharapkan dapat memberikan dampak yang positif dalam pendistribusian tugas dan tanggung jawab kerja serta mampu menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman bagi pegawainya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji, analisis data dan pembahasan diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- (1) Sistem merit berpengaruh dan memiliki pengaruh yang positif terhadap semangat kerja. Dengan adanya sistem merit akan meningkatkan semangat kerja aparatur sipil negara di kantor Sekretariat Daerah Kota Manado.
- (2) Indikator yang mempengaruhi sistem merit yaitu individu yang memiliki keterampilan, keahlian dalam menyelesaikan tugas, efisiensi dan

efektivitas kerja, kualifikasi yang memadai, berkompetensi dalam bidang yang dikerjakan, mampu berlaku adil, berpengalaman, cakap dan menghasilkan kinerja yang memuaskan.

- (3) Indikator yang mempengaruhi semangat kerja yaitu kualitas kerja pegawai, tingkat kehadiran di kantor, gaji yang diterima, penghargaan yang didapatkan, kondisi aman dan nyaman dalam lingkungan kerja, adanya jaminan karier yang pasti, kepuasan terhadap tugas yang dikerjakan, merasa bahagia dengan suasana kerja, disiplin dalam mengerjakan tugas serta bertanggung jawab atas setiap kepercayaan yang diberikan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan, peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

- (1) Perlu adanya peran dari pemerintah daerah untuk dapat mensosialisasikan sistem merit dengan lebih spesifik kepada aparatur sipil yang ada agar setiap aparatur mengerti apa yang menjadi tugas dan fungsi serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.
- (2) Sistem merit akan berjalan dengan lebih baik jika pimpinan dalam instansi dapat menerapkannya kepada bawahannya. Maka dari itu diperlukan pemimpin yang berkompeten dalam memajemen tugas dan tanggung jawab kerja bawahannya serta mampu mengerti keadaan dari tiap individu yang ada dalam lingkungan kerjanya.
- (3) Aparatur sipil negara perlu mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh setiap instansi terkait agar dapat meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja yang lebih baik lagi.
- (4) Perlu adanya evaluasi dan pengembangan kebijakan-kebijakan pada sistem merit agar menjadi sistem

yang lebih sempurna dan sesuai dengan kebutuhan aparatur sipil yang ada.

- (5) Tidak cukup hanya memiliki sistem manajemen aparatur sipil yang baik, namun juga diperlukan semangat kerja untuk memotivasi diri aparatur tersebut agar dapat meningkatkan kedisiplinan dan meraih prestasi kerja yang sesuai dengan harapan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardial. 2014. *Paradigma dan Model Penelitian Komunikasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Creswell, J. 1994. *Research Design: Qualitative and Quantitative Approach*. Oslo: Sage Publications.
- Jackson, S. L. 2006. *Research Methods and Statistics A Critical Thinking Approach*. Second Edition. Belmont: Thomson Wadsworth.
- Kerlinger, F. N. 1995. *Asas-asas Penelitian Behavioral*. Diterjemahkan oleh Landung R. Simatupang. Yogyakarta: Gadjah Mada University.
- Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: UPP STIM YKPM.
- Manullang, M. 1962. *Dasar-Dasar Management. Sumatera Utara*. Delli, Medan: Bappit.
- Mayer, R. R. dan Greenwood, E. 1984. *Rancangan Penelitian Kebijakan Sosial*. Jakarta: Rajawali.
- Musanef. 1983. *Manajemen Kepegawaian Di Indonesia*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Nitisemito, A. S. 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sapsford, R. dan Jupp, V. 2006. *Data Collection and Analysis*. Second Edition. London: SAGE Publications Ltd.
- Sastrohadiwiryo, B. S. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sekaran, U. 1992. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. Second Edition. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Setiyono, B. 2012. *Birokrasi dalam Perspektif Politik dan Administrasi*. Edisi Ketiga. Bandung: Nuansa.
- Silalahi, U. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Silalahi, U. 2015. *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Suseno, S. S. 2013. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Jember*. Skripsi. Jember: Universitas Jember.
- Tabachnick, B. G. dan Fidell, L. S. 2014. *Using Multivariate Statistics*. Sixth Edition. Harlow: Pearson Education Limited.
- Thoha, M. 2005. *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*. Edisi Kedua. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Zainun, B. 1991. *Administrasi dan Manajemen Kepegawaian Pemerintah Negara Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung.

Sumber lain:

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara
Sekretariat Daerah Kota Manado