

KOMPETENSI PEGAWAI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA INSPEKTORAT PROVINSI LAMPUNG

THE INFLUENCE OF WORK COMPETENCE AND WORK CULTURE TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE INSPEKTORAT PROVINSI LAMPUNG

*Iwan Arwin Setiawan¹, Epi Parela², Trisnowati Josiah³

Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Correspondence*:

e-mail : iwanarwin@gmail.com

Abstrak

Bagi instansi pemerintah tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas, berketerampilan tinggi dan profesional yang bergerak di bidang pengawasan merupakan suatu syarat dalam rangka meningkatkan mutu penyelenggaraan negara yang memberikan kepuasan terhadap kualitas dan jasa pelayanan yang dihasilkan pemerintah kepada masyarakat. Selain kompetensi pegawai, komitmen organisasi adalah salah satu faktor penting lainnya yang sangat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk ingin mengetahui pengaruh kompetensi pegawai dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Inpektorat Provinsi Lampung. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yaitu metode penelitian yang menggunakan data berupa angka dalam menganalisis fakta-fakta yang ditemukan yang bertujuan untuk menentukan hubungan antar variabel dalam sebuah populasi. Analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Penelitian ini menggunakan 31 responden penelitian. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai, dengan tingkat pengaruh sebesar 85,8%. Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan tingkat pengaruh sebesar 89,1%. Terdapat pengaruh kompetensi pegawai dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, dengan tingkat pengaruh sebesar 91,9%..

Kata kunci: kompetensi pegawai, komitmen dan kinerja pegawai

Abstract

For government investment, the availability of quality, high-skilled and professional human resources engaged in the supervision field is a condition in order to improve the quality of state implementation that provides satisfaction with the quality and services produced by the government to the community. In addition to employee competence, organizational commitment is one of the other important factors that greatly contribute to improving employee performance in an organization. This research aims to find out the influence of employee competence and organizational commitment to employee performance. Inpektorat Provinsi Lampung. This study uses descriptive quantitative research methods, namely research methods that use data in the form of numbers in analyzing the facts found which aim to determine the relationship between variables in a population. The analysis used is multiple regressions. This study used 31 research respondents. Based on the results of data analysis, it was found that the answers to the hypothesis were as follows; there is an influence of work competence toward employee performance, with an influence level of 85.8%. There is an influence of work culture toward employee performance with an influence level of 89.1%. There is an influence of work competence and work culture together toward employee performance, with an influence level of 91.9%.

Keywords : Employee competence, work culture and employee performance

PENDAHULUAN

Wujud dari hasil pemeliharaan dan pengembangan sumber daya ini adalah tumbuhnya rasa betah dan adanya kemauan untuk bekerja dengan sebaikbaiknya pada perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Akan tetapi, realitas yang ada sehari-hari justru sebaliknya. Sering dijumpai pegawai yang sekadar hanya melaksanakan tugasnya tanpa disertai kreasi, improvisasi dan inovasi bekerja yang memadai.

Kinerja pegawai merupakan ukuran bagi sumber daya manusia di suatu instansi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, potensi sumber daya manusia yang berkinerja baik menjadi penentu keberhasilan organisasi tersebut. Banyak sekali cara untuk mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten, diantaranya dengan system rekrutmen yang baik dan memberikan pelatihan kepada pegawai. Dengan demikian diharapkan para pegawai akan meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Kinerja pegawai akan lebih baik lagi jika anggota organisasi sama-sama memiliki komitmen tinggi dalam menjalankan organisasinya untuk mencapai tujuan organisasinya. Maka dari itu manajemen atau pengelolaan sumber daya manusia harus dijalankan dengan sebaikbaiknya agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Selain kompetensi pegawai, komitmen organisasi adalah salah satu faktor penting lainnya yang sangat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Yang menjadi tuntutan organisasi terhadap anggotanya adalah

komitmen karyawan terhadap organisasi di tempat bekerja. Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen merupakan identifikasi dan keterkaitan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap di banding yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, Dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari.

Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari komitmen organisasi adalah untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus menerus. Komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kinerja dari para karyawan serta karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. Komitmen pegawai merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Pegawai yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga

sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan. Karena itu peran sumber daya manusia, khususnya jajaran manajemen dari ini dasar sampai lini puncak harus mampu berperan sebagai penggerak untuk mewujudkan misi dan tujuan perusahaan. Komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Begitu pentingnya hal tersebut, hingga beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan- iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangat penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif. Dalam hal ini adalah Inspektorat Provinsi Lampung.

Kondisi yang ada pada Inspektorat Provinsi Lampung adalah kompetensi pegawai secara kualitas masih belum maksimal terlihat dari masih ada pegawai Inspektorat Provinsi Lampung yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan secara khusus namun secara kuantitas sudah cukup memadai karena jumlah pegawai yang terbilang banyak, kurangnya kesadaran terhadap komitmen organisasi yang menyebabkan kurangnya rasa tanggung jawab sebagai pegawai sehingga menyebabkan pegawai datang terlambat dan pulang lebih awal, serta kinerja pegawai masih belum optimal terlihat dari masih adanya pekerjaan

yang tidak selesai tepat pada waktu yang telah ditentukan.

Tabel Target dan Realisasi Program Kerja Inspektorat Provinsi Lampung Tahun 2021

No	Program Kerja	Target (%)	Realisasi (%)
1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	100%	85%
2	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	100%	90%
3	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	100%	95%
4	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	100%	95%
5	Program Peningkatan Sistem Pengawasan Internal dan Pengendalian Pelaksanaan Kebijakan KDFH	100%	95%
6	Program Peningkatan Profesional Tenaga Pemeriksa	100%	87%
Rata – rata		100%	91%

Sumber : Inspektorat Propinsi Lampung, 2021

Berdasarkan tabel di atas, rata-rata realisasi program kerja pada Inspektorat Provinsi Lampung sebesar 91%.

KAJIAN TEORI

Kompetensi menurut Ruky (2016: 46) adalah *“un underlying characteristic of an individual that is casually realated to cretarion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation”* atau karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup aman dalam diri manusia.

Dalam hal ini Mangkunegara (2016: 87), mengemukakan bahwa kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Memiliki sumber daya manusia yang kompeten adalah keharusan bagi perusahaan. Mengelola sumber daya manusia berdasarkan kompetensi diyakini bisa lebih menjamin keberhasilan mencapai tujuan.

Sebagian besar perusahaan memakai kompetensi sebagai dasar dalam memilih orang, mengelola kinerja, pelatihan dan pengembangan serta pemberian kompensasi.

Memiliki SDM adalah keharusan bagi perusahaan. Mengelola SDM berdasarkan kompetensi diyakini bisa lebih menjamin keberhasilan mencapai tujuan. Sebagian besar perusahaan memakai kompetensi sebagai dasar dalam memilih orang, mengelola kinerja, pelatihan dan pengembangan serta pemberian kompensasi.

Penjelasan tersebut sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2017: 82) yang mengatakan bahwa komponen utama kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang saling terkait mempengaruhi sebagian besar jabatan (peranan atau tanggung jawab), berkorelasi dengan kinerja pada jabatan tersebut, dan dapat diukur dengan standar-standar yang dapat diterima, serta dapat ditingkatkan melalui upaya-upaya pelatihan dan pengembangan.

Konsep komitmen organisasi telah didefinisikan dan diukur dengan berbagai cara yang berbeda. Menurut Timotius (2018: 88), komitmen organisasi sebagai nilai personal, yang kadang-kadang mengacu sebagai sikap loyal pada perusahaan. Robbins (2015: 123), mengemukakan komitmen organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat bekerja.

Komitmen organisasi ialah sikap pegawai yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi dan kesediaan bekerja keras untuk organisasi sehingga membuat individu

betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi.

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai – nilai dan tujuan organisasi.

Sedarmayanti (2017: 76) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen kerja terhadap organisasi, yaitu :

1. Faktor personal, misalkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll.
2. Karakteristik pekerjaan, misalkan lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll.
3. Karakteristik struktur, misalkan besar/ kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti: sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap pegawai.
4. Pengalaman kerja, pengalaman kerja pegawai sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen pegawai pada instansi. Pegawai yang baru beberapa tahun bekerja dan pegawai yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Kinerja (performance) yaitu prestasi kerja/pencapaian kerja/hasil kerja atau out put dari suatu proses. Menurut Agus Tulus (2012: 63) kinerja adalah suatu yang dikerjakan atau

produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan kepada kelompok orang, dengan demikian, berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia hasil kerja yang dapat dicapai oleh Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi birokrasi pemerintah, sesuai dengan kewenangan tanggung jawab masing-masing.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja baik faktor dari sisi individu pegawai atau organisasi yang bersifat situasional dan di luar kendali pegawai. Dari sekian banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang terdiri dan kurangnya pengetahuan, keterampilan, dan keahlian serta sikap dan perilaku kerja.

Dengan demikian kinerja merupakan hal yang penting untuk dilakukan secara berkelanjutan dan memberikan umpan balik dalam upaya mencapai keberhasilan di masa mendatang. Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian atas kinerja suatu individu, kelompok/tim dan organisasi. Kegiatan ini berfungsi untuk memberikan kemudahan bagi organisasi untuk dapat melihat sumbangan yang diberikan pegawai dengan berfokus pada strategi yang telah dibuat oleh organisasi tersebut. Kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Kinerja mempunyai program yang ruang lingkupnya lebih besar dan bersifat menyeluruh ke semua bagian dari organisasi. Elemen-elemen kinerja meliputi teknologi (peralatan, metode kerja) yang digunakan, kualitas dan input termasuk material), kualitas lingkungan fisik (keselamatan, kesehatan kerja, tempat kerja dan

keberhasilan), iklim dan budaya organisasi (termasuk supervisi dan kepemimpinan) serta sistem kompensasi dan imbalan.

Dari teori-teori yang telah dikemukakan tersebut jelas bahwa kinerja merupakan sebagai hasil kerja (output) yang dapat dipengaruhi baik dari motivasi yang timbul dan dalam diri pegawai/pegawai itu sendiri. Indikator pengukuran kinerja pegawai, menggunakan teori milik Sulistiani (2011: 85), yaitu sebagai berikut:

1. Prestasi
2. Tanggung jawab
3. Disiplin kerja
4. Kerjasama
5. Ketaatan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Inspektorat Provinsi Lampung. Penelitian yang akan dilaksanakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta – fakta dan sifat – sifat populasi tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (field reseach), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada.

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah :

1. Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden.
2. Data Sekunder merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini

diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari brosur – brosur serta dokumen organisasi.

Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini maka teknik – teknik yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Yaitu melakukan penelitian dengan pengamatan langsung dengan cara mendekati objek yang akan diteliti.

2. Kuisioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara membagikan lembar pertanyaan kepada sampel dari objek yang kita teliti.

3. Telaah Dokumentasi dan Kepustakaan

Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara mengkaji buku-buku bacaan, dokumen- dokumen, peraturan-peraturan dan ketentuan undang-undang serta kebijaksanaan-kebijaksanaan yang berkaitan dengan pokok permasalahan.

Objek pada populasi diteliti hasilnya dianalisis, disimpulkan dan kesimpulannya berlaku untuk seluruh populasi. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Inspektorat Provinsi Lampung sebanyak 155 orang pegawai.

Menurut Arikunto (2017:173) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 15-25%. Berdasarkan definisi diatas maka sampel yang digunakan adalah 20% x 155 = 31 orang responden. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 31 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh Kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :

Tabel Uji Hipotesis Pengaruh Kompetensi pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,888	3,837		1,274	,213
Kompetensi (X1)	,919	,070	,926	13,223	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t_{hitung} 13,223. Apabila dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,701, maka t_{hitung} 13,223 > t_{tabel} 1,701 sehingga dapat disimpulkan bahwa; H_0 yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Kompetensi pegawai (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dapat diterima. Jadi variabel Kompetensi pegawai (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Persamaan regresi antara variabel Kompetensi pegawai (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah $Y = 4,888 + 0,919X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Kompetensi pegawai akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Lampung sebesar 0,919 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka diperoleh koefisien determinasi kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

Tabel Koefisien Determinasi Kompetensi pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,926 ^a	,858	,853	1,935

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X1)

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,858 \times 100\% = 85,8\%$. Dapat

disimpulkan bahwa variabel Kompetensi pegawai (X_1) menjelaskan variasi perubahan terhadap Variabel kinerja pegawai (Y) pada Inspektorat Provinsi Lampung sebesar 85,8%, sedangkan sisanya sebesar 14,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan hasil uji t pengaruh Komitmen organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut :

Tabel Uji Hipotesis Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,383	3,074		2,727	,011
	Komitmen (X2)	,841	,055	,944	15,379	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t_{hitung} 15,379. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,701, maka t_{hitung} 15,379 > t_{tabel} 1,701, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh variabel komitmen organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat diterima.

Persamaan regresi antara variabel Komitmen organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah $Y = 8,383 + 0,841X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Komitmen organisasi akan diikuti oleh variabel kinerja pegawai sebesar 0,841 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh koefisien determinasi komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel Koefisien Determinasi Komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,944 ^a	,891	,887	1,696

a. Predictors: (Constant), Komitmen (X2)

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,891 \times 100\% = 89,1\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen organisasi (X_2) menjelaskan variasi perubahan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 89,1%, sedangkan sisanya sebesar 10,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Uji hipotesis simultan variabel Kompetensi pegawai (X_1) dan Komitmen organisasi (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) melalui hasil perhitungan melalui Program SPSS 21 sebagai berikut :

Tabel Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	700,554	2	350,277	155,692	,000 ^b
	Residual	62,995	28	2,250		
	Total	763,548	30			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompetensi (X1), Komitmen (X2)

Dari uji F didapat F hitung sebesar 155,692 jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,340 maka Kompetensi pegawai (X_1) dan Komitmen organisasi (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh Kompetensi pegawai (X_1) dan Komitmen organisasi (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh Koefisien Determinasi kompetensi pegawai dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel Perhitungan pengaruh Koefisien Korelasi secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,958 ^a	,917	,912	1,500

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X1), Komitmen (X2)

Koefisien Determinasi (KD) = R^2
 $0,917 \times 100\% = 91,7\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Kompetensi pegawai dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 91,7% dan sisanya sebesar 8,3% akibat penyesuaian variabel lain yang tidak penulis teliti dalam penulisan tesis ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Lampung, hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 13,223 > t_{tabel} 1,701$. Adapun persentase pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 85,8%, sedangkan sisanya sebesar 14,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Terdapat pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Lampung, hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 15,379 > t_{tabel} 1,701$. Adapun persentase pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 89,1%, sedangkan sisanya sebesar 10,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Terdapat pengaruh kompetensi pegawai dan komitmen organisasi secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Lampung, hal ini ditunjukkan dengan $F_{hitung} (155,692) > F_{tabel} (3,340)$. Adapun persentase pengaruh kompetensi pegawai dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai adalah

sebesar 91,9% dan sisanya sebesar 8,1% akibat penyesuaian variabel lain yang tidak penulis teliti dalam penulisan tesis ini.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, implikasi kedepan dirumuskan sebagai berikut :

1. Variabel Kompetensi, yang perlu mendapat perhatian untuk peningkatan kompetensi adalah item pernyataan No. 4 yaitu indikator mengenai pegawai memiliki pengetahuan yang relevan dengan bidang pekerjaannya karena nilai indikator tersebut yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan cara membagi tugas dan pekerjaan pegawai sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien.
2. Variabel komitmen organisasi yang perlu mendapat perhatian adalah item pernyataan No.4 yaitu indikator mengenai pegawai saling berkoordinasi dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan karena indikator ini mendapatkan nilai yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan cara memberikan bimbingan dan arahan tentang tanggung jawab masing-masing bidang dan seksi serta pemahaman kepada pegawai pentingnya bekerja tim dalam penyelesaian pekerjaan.
3. Variabel kinerja pegawai yang perlu mendapat perhatian adalah item pernyataan No.2 yaitu indikator mengenai pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya yang telah ditentukan kantor karena indikator ini mendapatkan nilai yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh

pimpinan dengan memberikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan job description dan kemampuan serta kompetensi dari masing-masing pegawai sehingga pekerjaan dapat dengan mudah diselesaikan dan tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Ruky, 2013. Sistem Manajemen Kinerja, Cetakan Ketiga, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Agus Tulus, Moh. 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Panduan. Mahasiswa, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Allen, Michael. 2013. Michael Allen's Guide to E-learning. Canada : John Wiley & Sons. Ardiansyah
- Ambar T. Sulistiyani . 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan. Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta
- Andreas Suwani. 2014. Pengaruh Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Dilingkungan Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak.
<https://www.neliti.com/id/publications/9565>
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. (2017). Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program. Yogyakarta.
- Bashaw dan Grant. 2018. Komitmen Pegawai. [Online]. Diakses: [http://library.binus.ac.id.\(30/05/2020\)](http://library.binus.ac.id.(30/05/2020)).
- Dewi Maharani (2015) Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka.
<http://ejournal.upnjatim.ac.id/index.php/jdg/article/view/1637/pdf>
- Duha, Timotius. 2018. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Deepublish.
- Indriantoro, Nur., dan Supomo, Bambang. (2013). Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen. Yogyakarta: BPFE.
- Marwansyah. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Mathis dan Jackson. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9, Salemba Empat: Jakarta.
- Priansa, Donni Juni. 2018. Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung. Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika.
- Sopiah. 2011. Perilaku Organisasi, Yogyakarta: Andi Offset.
- Stephen, Robbins. 2015, Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat
- Sudarmanto. 2015. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, edisi tiga. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.

- Sugiyono.(2011). Metode Penelitian Pendidikan. Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyani Ambar Teguh. 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik, edisi kedua, cetakan pertama, Penerbit : Graha Ilmu, Jakarta
- Tagala. 2018. Psikologi Industri dan Organisasi. Depok: Rajawali Pers.
- Umar, Husein, 2014. Riset Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Utaminingsih, Alifiulahtin. 2014. Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen. Universitas Brawijaya Press
- Uyanto, 2009. Metode Penelitian. Bumi Aksara. Jakarta.