

# KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA INSPEKTORAT PROVINSI LAMPUNG

## *HUMAN RESOURCES QUALITY AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE INSPECTORATE OF LAMPUNG PROVINCE*

**\*Ahmad Faizi<sup>1</sup>, Trisnowati Josiah<sup>2</sup>, Epi Parela<sup>3</sup>**

Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

**Correspondence\*:**

e-mail : ahmadfaizi00@gmail.com

### **Abstrak**

Faktor inti dalam instansi adalah kualitas sumber daya manusia dikarenakan merupakan modal utama dalam meningkatkan kinerja. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi menjadi pemicu untuk tercapainya tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas SDM dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Lampung. Adapun jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 31 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini. Berdasarkan analisis data telah ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; Terdapat pengaruh kualitas SDM (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 22,7%. Terdapat pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 46,6%. Terdapat pengaruh kualitas SDM (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 62,2%.

**Kata kunci:** Kualitas SDM, Motivasi kerja, Kinerja pegawai

### **Abstract**

*The core factor in the agency is the quality of human resources because it is the main capital in improving performance. Another factor that affects performance is work motivation. High work motivation is a trigger for achieving organizational goals. This study aims to determine the effect of the quality of human resources and work motivation on employee performance at the Lampung Province Inspectorate. The type of research used in this study is a quantitative research model. This study used 31 research respondents. There are three variables in this study. Based on data analysis, it has been found that the answers to the hypothesis are as follows; There is an influence of HR quality (X1) on employee performance (Y), with an influence level of 22.7%. There is an influence of work discipline (X2) on employee performance (Y) with a level of influence of 46.6%. There is an effect of HR quality (X1) and work discipline (X2) together on employee performance (Y) with an influence level of 62.2%.*

**Keywords :** Quality Human Resource, Work Motivation, Employee Performance

## PENDAHULUAN

Setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta tentunya memiliki tujuan baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukan. Salah satu agar tujuan yang ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia yang baik. Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan aset berharga dan perlu dijaga karena, sumber daya manusia merupakan salah satu elemen terpenting dalam sebuah perusahaan demi mencapai tujuan. Tujuan organisasi akan tercapai jika sumber daya manusia yang dimiliki berkualitas.

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi syarat mutlak untuk mencapai kinerja yang maksimal. Setiap manusia dituntut untuk meningkatkan kualitas pada dirinya guna memacu dalam mencapai tujuan organisasi. Meningkatkan kualitas SDM merupakan investasi manusia jangka panjang, karena untuk mewujudkannya perlu menempuh jalur pendidikan yang juga tidak secara otomatis menjadikan dirinya berkualitas. Masih diperlukan proses dalam dunia kerjanya atau penerapannya menuju ke jenjang yang lebih ahli atau berkualitas.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu organisasi disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dan teknologi. Dewasa ini semakin disadari oleh banyak pihak bahwa dalam menjalankan roda suatu organisasi, manusia merupakan unsur terpenting. Hal ini karena manusialah yang mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan/organisasi, sehingga menjadi bermanfaat dan

tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti.

Selain kualitas SDM, motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja di dalam organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk lebih giat dalam bekerja sehingga hasil pekerjaan menjadi lebih baik dan lebih tepat waktu. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai perlu lebih serius dalam melaksanakan tugasnya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, mudah menyerah, dan memperoleh kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi.

Tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh kerjasama pegawai yang ada di lingkungan organisasi tersebut, maka sangat diperlukan kebersamaan dan kekompakan hubungan antara mereka yaitu pimpinan dan yang dipimpin serta antar sesama pegawai, perlunya disiplin yang tinggi, kemampuan kerja yang tinggi, yang didukung oleh motivasi kerja yang tinggi oleh setiap pegawai serta ditunjang dengan adanya motivasi yang dibentuk oleh kemampuan kerja yang baik oleh

pimpinan organisasi tersebut, maka akan tercipta semangat dan gairah kerja yang tinggi yang pada akhirnya menghasilkan Kinerja Pegawai yang baik pula.

Kondisi yang ada di Inspektorat Provinsi Lampung adalah kualitas sumber daya manusia belum optimal terlihat dari masih ada pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan kompetensinya, motivasi kerja pegawai masih rendah terlihat dari masih adanya pegawai yang datang terlambat serta kinerja pegawai yang masih harus ditingkatkan terlihat dari masih ada program dan kegiatan yang realisasinya belum sesuai target yang diharapkan.

## KAJIAN TEORI

### Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia terdiri atas dua suku kata meliputi kata kualitas yang secara umum merupakan tingkat baik buruknya atau taraf atau derajat sesuatu. Adapun pengertian kualitas menurut Sedarmayanti (2017:59), mengemukakan bahwa “Kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan”.

Sedangkan Pengertian Sumber Daya Manusia secara umum merupakan daya yang bersumber dari manusia. Daya yang bersumber dari manusia dapat juga disebut tenaga atau kekuatan (energi atau power). Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Adapun pengertian sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2017:27) adalah “tenaga kerja atau pegawai di

dalam suatu organisasi yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan”.

Pengertian lain dikemukakan oleh Ndraha (2012:7) adalah sebagai berikut: “Sumber daya manusia adalah penduduk yang siap, mau dan mampu member sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasional”. Adapun menurut Pasolong (2013:5) mengemukakan bahwa “Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan tenaga kerja yang memiliki kompetensi pengetahuan, keterampilan dan moral yang tinggi”.

Kemudian dipaparkan oleh M. Dawam Rahardjo (2010:18) menjelaskan pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia yaitu: “Kualitas sumber daya manusia itu hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya”. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Sumber Daya Manusia adalah individu-individu atau yang disebut sebagai tenaga kerja, karyawan, potensi manusiawi yang bekerja untuk organisasi. Berbicara tentang masalah kualitas sumber daya manusia tentunya ada tolak ukur yang dapat kita jadikan patokan atau perbandingan agar kita bisa mengetahui dan menentukan manusia yang berkualitas.

Dari pengertian-pengertian diatas dapat dikatakan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah individu dalam organisasi yang memberikan sumbangan berharga pada pencapaian tujuan organisasi dengan aspek keterampilan yang ditentukan oleh tingkat pendidikan, kejujuran dan pengalaman.

## Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Handoko (2011: 52) mengemukakan bahwa motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan suatu kekuatan individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Apabila individu termotivasi, maka individu akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginannya.

Sedangkan menurut Robbins (2016:198), motivasi diartikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Kebutuhan dalam hal ini berarti suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Suatu kebutuhan yang tak terpuaskan menciptakan tegangan yang merangsang dorongan-dorongan dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan suatu perilaku pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu yang jika tercapai akan

memenuhi kebutuhan itu dan mendorong ke pengurangan tegangan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dalam mengarahkan individu yang merangsang tingkah laku individu serta organisasi untuk melakukan tindakan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

## Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) telah di atur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 yang sampai saat ini masih berlaku. Dalam PP Nomor 94 tahun 2021 tersebut diatur beberapa ketentuan yang pada intinya memuat kewajiban-kewajiban umum dan larangan-larangan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Menurut Darma (2012: 35) kinerja pegawai adalah hasil atau ukuran dari suatu proses atau pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Hasibuan (2017: 56) menyatakan Kinerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, kinerja berangkat dari kesadaran diri sendiri untuk secara sukarela mentaati semua peraturan yang berlaku terkait dengan tugas pekerjaannya. Mangkunegara (2012: 130), menyatakan bahwa kinerja adalah pengelolaan kegiatan guna memperkuat standar-standar organisasi. Ada dua macam kinerja, yaitu kinerja preventif dan kinerja korektif.

Kinerja preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai

mengikuti dan memenuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan. Dengan cara preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi.

Di Indonesia, Pegawai Negeri Sipil terikat dengan Peraturan Kinerja Pegawai yang ditetapkan melalui Peraturan Pemerintah No 94 tahun 2021 ini disebutkan bahwa yang dimaksud dengan Peraturan Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati dan larangan dilanggar oleh Pegawai negeri Sipil.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Inspektorat Provinsi Lampung. Jenis penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif yang difokuskan pada analisis kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif untuk menggambarkan sifat atau keadaan yang sementara berjalan pada saat penelitian dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu.

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. Kuisisioner, 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.

Menurut Arikunto (2013:174) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jumlah populasi pada Inspektorat Provinsi Lampung adalah 155 orang.

Menurut Arikunto (2013: 174) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. 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 20-25%. Maka sampel yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini adalah  $20\% \times 155 = 31$  orang responden. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 31 orang.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### a. Uji Hipotesis Parsial Kualitas SDM (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data tentang pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja pegawai, seperti dibawah ini:

Tabel. Uji Hipotesis Pengaruh Kualitas SDM terhadap Kinerja



Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	25,728	5,803		4,434
	Kualitas SDM (X1)	,404	,132	,476	3,065

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji-t didapatkan nilai t sebesar 3,065. Jika dibandingkan dengan taraf signifikansi 0,05 (yaitu 1,701) dari ttabel maka thitung 3,065 > ttabel 1,701, sehingga dapat disimpulkan bahwa: Ha menunjukkan bahwa kualitas SDM (X1) berpengaruh variabel terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Diterima. Oleh karena itu, variabel kualitas SDM (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Persamaan regresi antara variabel kualitas SDM (X1) dan variabel kinerja pegawai (Y) adalah  $Y = 25,728 + 0,404X_1$  yang artinya setiap kali variabel kualitas SDM meningkat sebesar 1 poin maka variabel kinerja pegawai akan meningkat di Inspektorat Provinsi Lampung mencetak 0,404 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka koefisien determinasi kualitas SDM terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel. Koefisien Determinasi Kualitas SDM terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,476 <sup>a</sup>	,227	,203	3,646

a. Predictors: (Constant), Kualitas SDM (X1)

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Kualitas SDM (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,476 termasuk dalam kategori sedang yakni (0,400 - 0,599).

Koefisien Determinasi (KD) =  $R^2 = 0,227 \times 100\% = 22,7\%$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas SDM (X1) menjelaskan perubahan variabel kinerja pegawai (Y) menyumbang 22,7%, sisanya sebesar

77,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## b. Uji Hipotesis Parsial Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan hasil uji t pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) sebagai berikut :

Tabel. Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13,818	5,623		2,457
	Motivasi (X2)	,663	,125	,683	5,286

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t sebesar 5,286. Jika dibandingkan dengan t-tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu 1,701, thitung 5,286 > t tabel 1,701, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dapat diterima.

Persamaan regresi variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah  $Y = 13,816 + 0,663X_2$  yang artinya untuk setiap peningkatan variabel Motivasi Kerja sebesar 1 poin maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,663 poin.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka untuk mengetahui koefisien pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai sebagai:

Tabel. Koefisien Determinasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,683 <sup>a</sup>	,466	,449	3,030

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

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Motivasi Kerja (X2)

dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,683 termasuk dalam kategori kuat yakni (0,600 - 0,799). Koefisien Determinasi (KD) =  $R^2 = 0,466 \times 100\% = 46,6\%$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) menjelaskan 46,6% perubahan variabel kinerja pegawai (Y), sedangkan sisanya 53,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### c. Uji Hipotesis Simultan Kualitas SDM (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Melalui program SPSS 21, secara simultan (simultan) variabel kinerja pegawai (Y) diuji hipotesis simultan variabel kualitas SDM (X1) dan Motivasi Kerja (X2) melalui hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel. Uji Hipotesis Simultan  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	342,270	2	171,135	25,510	,000 <sup>b</sup>
	Residual	207,965	31	6,709		
	Total	550,235	33			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kompetensi SDM (X1)

Melalui uji F diperoleh F hitung sebesar 25,510 jauh lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,340. Oleh karena itu, kualitas SDM (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama (pada waktu yang sama) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Oleh karena itu, berdasarkan hasil analisis di atas dapat dibuktikan atau diterima hipotesis yang diajukan, yang menunjukkan bahwa kualitas SDM (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka untuk mengetahui koefisien pengaruh kualitas SDM dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel. Perhitungan pengaruh Koefisien Determinan secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,789 <sup>a</sup>	,622	,598	2,590

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kompetensi SDM (X1)

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara kualitas SDM (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,789 termasuk dalam kategori kuat yakni (0,600 - 0,799). Koefisien Determinasi (KD) =  $R^2 = 0,622 \times 100\% = 62,2\%$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengaruh kualitas SDM dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai adalah 62,2%, dan sisanya 37,8% disebabkan oleh penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam artikel ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas SDM pada Inspektorat Provinsi Lampung termasuk dalam kategori baik. Hal tersebut menjadikan kualitas SDM berpengaruh pada kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Lampung menyumbang sebesar 22,7% dan sisanya sebesar 77,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja pegawai Inspektorat Provinsi Lampung termasuk dalam kategori baik. Pengujian hipotesis secara parsial dengan uji-t diperoleh nilai t hitung 5,286 dan  $> t$  tabel 1,701. Hal tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja juga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 46,6% sisanya sebesar 53,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil uji hipotesis simultan kualitas SDM dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan hasil perhitungan F hitung sebesar 25,510 jauh lebih besar dari

nilai F tabel sebesar 3,340. Koefisien determinasi kualitas SDM (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 62,2%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kualitas SDM dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 62,2%, dan sisanya 37,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kualitas SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Lampung sebesar 22,7% dan sisanya sebesar 77,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.
2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Lampung sebesar 46,6% sisanya sebesar 53,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini
3. Kualitas SDM dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Lampung sebesar 62,2%, dan sisanya 37,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

1. Pada variabel kualitas SDM yang perlu mendapat perhatian adalah item nomor 7 yaitu pernyataan mengenai pegawai memiliki pendidikan relevan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya karena pernyataan ini mendapat

nilai yang paling rendah. Peningkatan pernyataan ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan bidang pendidikannya agar kinerja pegawai dapat tercapai secara optimal.

2. Variabel motivasi kerja yang perlu mendapat perhatian adalah item pernyataan nomor 1 yaitu mengenai pegawai berprestasi mendapatkan reward karena pernyataan ini mendapat nilai terendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan dengan cara penerapan sanksi bagi pegawai yang melanggar peraturan dan pemberian reward bagi pegawai teladan, sehingga ini memacu terciptanya motivasi kerja yang sehat pada Inspektorat Provinsi Lampung.
3. Variabel kinerja pegawai perlu mendapat perhatian adalah item pernyataan nomor 7 yaitu mengenai pernyataan mengenai pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktunya karena pernyataan tersebut memiliki skor paling rendah. Pimpinan dapat mengatur perbaikan indikator ini dengan cara memberikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex, S. Nitisemito. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia,. Bandung
- Aprianis. 2021. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Pendapatan



- Daerah Kabupaten Way Kanan. Jurnal Ilmiah Gema Ekonomi
- Arikunto, Suharsimi. 2014. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Danim, Sudarwan. 2012. Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok, Edisi. 2. Jakarta: PT Rineka Cipta Utama.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba. Empat.
- Endang Sulistyaningsih, & Yudo Swasono. 2013. Pengembangan Sumber Daya Asri Manajemen SDM Masa Kini, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Dharma, Surya. 2012. Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Eddy Soeryanto Soegoto. 2014 Penerapan Manajemen Kinerja dengan Pendekatan. Jakarta. PT Elex Media Komputido.
- Ghozali, 2014. Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit. UNDIP , Semarang.
- Handoko.T.Hani.2016.Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia,Edisi. II. BPFE Yogyakarta : Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harbani, Pasolong. 2013.Kepemimpinan Birokrasi. Bandung: CV. Alfabeta.
- Imam Mulyana. 2010. Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Jakarta : Salemba.
- Josiah, Trisnowati. 2021. Pemberian Motivasi Dan Intensif Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Kota Bandar Lampung. Jurnal Manajemen Saburai
- Mangkunegara, A.A. 2017. Evaluasi kinerja SDM. Bandung: Refika aditama.
- M. Dawam Rahardjo. 2010. Intelektual, Intelegasi, dan Perilaku Politik dan Bangsa. Bandung: Mizan
- Matindas, R. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia; lewat Konsep AKU. (ambisi, kenyataan dan usaha). Pustaka Utama Grafiti. Jakarta.
- Ndraha, Taliziduhu, 2012, Pengantar teori Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta.
- Pedoman Penulisan Tesis Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Saburai Bandar Lampung 2021.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Sedarmayanti. 2017. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju
- Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Umar, Husein. 2014. Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen. Jakarta : PT. Gramedia dan

- 
- Jakarta Business Research Center.
- Uyanto, S, Stanislaus. 2012. Pedoman Analisis Data dengan SPSS. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Wirawan. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.