

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, KOMITMEN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA INSPEKTORAT KABUPATEN KEDIRI

Agus Ali Suharto

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh secara parsial dan simultan variabel kualitas sumber daya manusia, komitmen dan motivasi terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Kediri. Dan untuk mengetahui pengaruh dominan diantara variabel-variabel kualitas sumber daya manusia komitmen dan motivasi terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Kediri.

Yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah pegawai Inspektorat Kabupaten Kediri dengan jumlah sampel 40 orang.

Dari pengolahan dan analisis data, pengujian hipotesis, analisis dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama diterima, bahwa kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Kediri dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia.
2. Hipotesis kedua diterima, bahwa kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Kediri dipengaruhi oleh komitmen.
3. Hipotesis ketiga diterima, bahwa kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Kediri dipengaruhi oleh motivasi.
4. Kualitas sumber daya manusia berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Kediri.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pemerintah yang baik (good government) merupakan issue yang penting dalam pengelolaan administrasi publik. Untuk melaksanakan penyelenggaraan pemerintah yang baik adalah dengan meningkatkan tingkat pengetahuan masyarakat, disamping adanya pengaruh globalisasi. Pelaksanaan reformasi diberbagai bidang mengharuskan pemerintah menanggapi tuntutan masyarakat, salah satu tuntutan dimaksud adalah pelaksanaan otonomi daerah secara luas, nyata dan bertanggung jawab. Semangat reformasi telah mewarnai pandangan aparatur

pemerintah. Untuk mewujudkan administrasi negara yang mampu dalam kelancaran dan ketepatan pelaksanaan tugas dan fungsi penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan.

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting bagi setiap organisasi sehingga perlu dikelola, diatur dan dimanfaatkan agar dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Demikian pula sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi.

Perlu disadari, bahwa untuk mengimbangi perubahan-perubahan dan kemajuan dalam berbagai aspek yang mempengaruhi beban kerja pimpinan dituntut tersedianya tenaga kerja yang setiap saat dapat memenuhi kebutuhan. Untuk itu, membuat seseorang pimpinan harus dapat mengelola sumber daya secara efektif dan efisien terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dalam kondisi seperti ini, bagian kepegawaian juga dituntut harus selalu mempunyai strategi baru untuk dapat mengembangkan dan mempertahankan pegawai yang cakap yang diperlukan oleh suatu instansi (Widjaja, 1995:168).

Keberadaan manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat vital. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisa dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Menyimak kenyataan di atas maka peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administrasi tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara yang mempunyai peranan, yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan.

Sesuai dengan tuntutan nasional dikanal tantangan global, untuk mewujudkan keperintahan yang baik diperlukan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi jabatan dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan. Untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi

tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan dan persatuan, dan pembangembangan wawasan Pegawai Negeri Sipil.

Kinerja pegawai yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Faktor penting yang menentukan kinerja pegawai dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Penurunan kinerja pegawai dapat menimbulkan perasaan yang tidak nyaman bagi pegawai, sehingga menyebabkan ketidakberdayaan dan kekhawatiran. Selain itu adanya sikap kurang percaya diri terhadap kemampuannya sendiri terkadang berdampak negatif pada kinerjanya. Kegagalan kerja pegawai dipandang oleh sebagian pegawai sebagai penilaian dari pimpinan, di sisi lain keberhasilan pegawai dipandang sebagai hasil dari kemampuannya sendiri. Selain hal mengenai *locus of control* masih ada lagi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja pegawai merupakan elemen penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi.

Motivasi adalah dorongan, baik dair dalam maupun dari luar diri manusia untuk menggerakkan dan mendorong sikap dan tingkah lakunya dalam bekerja. Semakin tinggi motivasi seseorang, akan semakin kuat dorongan yang timbul untuk bekerja lebih giat sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Kepuasan kerja

merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan pegawai yang berhubungan dengan kerjanya. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin senang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya yang pada akhirnya dapat meningkatkan prestasi kerjanya. kondisi kerja yang kurang baik dapat menyebabkan rendahnya prestasi kerja pegawai.

Seseorang yang sangat termotivasi yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam studi kerja individu (Winardi, 2001:2).

Berdasarkan keterangan-keterangan yang telah dikemukakan tersebut, maka dalam penelitian ini penulis menentukan judul: "Pengaruh Sumber Daya Manusia, Komitmen dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Kediri".

Rumusan Masalah

1. Apakah Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kediri?
2. Apakah Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kediri?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kediri?
4. Diantara Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen dan Motivasi manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kediri?

Manfaat Penelitian

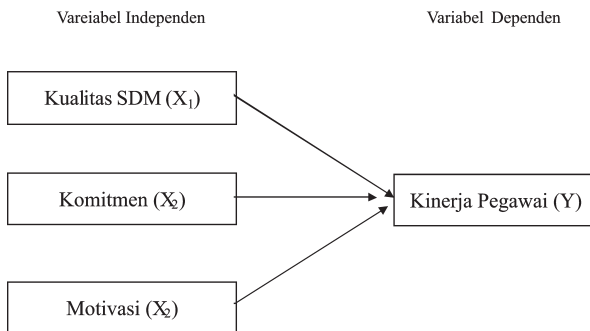
1. Sebagai bahan masukan untuk referensi penelitian yang lebih lanjut.
2. Untuk menambah wawasan peneliti dalam mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama ini.
3. Bagi Pemerintah Daerah khususnya Inspektorat, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pertimbangan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja pegawai.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi para akademisi khususnya peneliti lanjutan untuk melaksanakan penelitian sejenis atau penelitian dibidang yang sama.
5. Menambah khasanah ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang pengembangan sumber daya manusia.

Kerangka Konseptual

Sumber daya manusia adalah kesatuan tenaga manusia yang ada dalam organisasi dan bukan sekedar penjumlahan pegawai-pegawai yang ada. Dalam penelitian ini dilihat dari kualitas SDM yang dimiliki dan bagaimana meningkatkannya, serta sejauh mana SDM tersebut mendapatkan pelatihan ketrampilan. Dengan komitmen yang kuat memungkinkan seseorang bisa mengeluarkan sumber daya fisik, mental dan spiritual tambahan yang dapat diperoleh. Masalah ini dilihat dari rasa memiliki, kebanggaan dan pengabdian-nya serta bagaimana tanggung jawab seseorang bila organisasi menghadapi suatu masalah. Dorongan mental terhadap perorangan atau orang-orang sebagai anggota kelompok dalam menanggapi suatu peristiwa dan dorongan yang berasal dari lingkungan, kemudian diimplementasikan dalam bentuk perilaku, adalah merupakan suatu motivasi.

Faktor komitmen karyawan terhadap organisasi / perusahaan, sangat terkait erat dengan penghargaan perusahaan terhadap karyawannya. Artinya semakin tinggi penghargaan perusahaan terhadap karyawannya, maka akan semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap perusahaannya.

Berdasarkan landasan teori dan masalah penelitian, maka penulis mengembangkan kerangka penelitian yang diuji secara parsial dan simultan sebagaimana terlihat pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*Explanatory research*) yang akan membuktikan hubungan kasual antara variabel bebas (*independent variable*) yaitu variabel sumber daya manusia, variabel komitmen, dan variabel motivasi; dan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja pegawai. Serta penelitian korelasional, yaitu penelitian yang berusaha untuk melihat apakah antara dua variabel atau lebih memiliki hubungan atau tidak, dan seberapa besar hubungan itu serta bagaimana arah hubungan tersebut.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini menurut jenisnya merupakan populasi yang terbatas

dan menurut sifatnya merupakan populasi yang homogen. Populasi dalam penelitian ini adalah orang yaitu pegawai Inspektorat Kabupaten Kediri yang berjumlah 42 orang dan langsung menjadi sampel penelitian dengan menggunakan metode sensus.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Variabel Sumber Daya Manusia (X₁)

Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan dari pegawai menjalankan proses pemeriksaan yang dilihat dari kemahiran seseorang, latar belakang pendidikan, persyaratan yang harus diikuti untuk dapat menjalankan proses pemeriksaan, pelatihan-pelatihan, masalah profesional dan sosialisasi peraturan yang mengalami perubahan. Setiap responden menjawab 5 butir pertanyaan yang mengukur kemahiran, kreativitas dalam melakukan pekerjaan kemampuan individu yang dinilai dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Variabel Komitmen (X₂)

Dengan komitmen yang kuat memungkinkan seseorang bisa mengeluarkan sumber daya fisik, mental dan spiritual tambahan yang dapat diperoleh, sebaliknya tanpa komitmen maka pekerjaan-pekerjaan besar akan sulit dilaksanakan. Setiap responden diminta menjawab 5 butir pertanyaan yang mengukur rasa memiliki organisasi, kebanggannya yang terlibat dalam organisasi tersebut, kesenangannya berkarir dan arti organisasi serta hal-hal yang membanggakannya terhadap organisasi.

3. Variabel Motivasi (X₃)

Motivasi dalam penelitian ini diartikan sebagai dorongan terhadap pegawai agar berperilaku sesuai dengan yang diinginkan organisasi terhadap perorangan atau orang-orang sebagai anggota kelompok dalam menanggapi suatu peristiwa dalam

masyarakat. Setiap responden diminta menjawab 5 butir pertanyaan yang mengukur kesungguhan dalam pekerjaan, keinginan untuk memberi kesempatan belajar sesuatu yang berbeda dan baru, kesukaan dalam pekerjaan yang menantang dan sukar, menyukai pekerjaan di bawah tekanan dan batas waktu.

4. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang dalam organisasi/ perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai merupakan variabel dependen yaitu menilai keberhasilan seorang pegawai menjalankan proses pemeriksaan yang dinilai dari hasil pemeriksaan sesuai dengan yang diharapkan dan berkaitan dengan masalah ketepatan waktu, pemberian rekomendasi, kriteria dan standar-standar yang ditetapkan. Setiap responden diminta menjawab 5 butir pertanyaan yang mengukur persiapan pekerjaan pelaksanaan dan persiapan pembuatan laporan, ketepatan menyelesaikan laporan, ketepatan waktu penyelesaian laporan, serta sanksi keterlambatan pembuatan laporan.

Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini digunakan skala Guttman. Skala Guttman merupakan skala kumulatif. Skala ini mengukur suatu dimensi saja dari suatu variabel yang multi dimensi. Skala ini juga disebut dengan skala scalogram yang sangat baik untuk meyakinkan peneliti dengan kesatuan dimensi dari sikap atau sifat yang diteliti, yang sering disebut dengan atribut universal. Pada skala Guttman terdapat beberapa pertanyaan yang diurutkan secara hierarki untuk melihat sikap tertentu dari sederetan pernyataan itu. Jadi skala Guttman adalah skala yang digunakan untuk jawaban yang bersifat jelas (tegas) dan konsisten. Misal:

yakin – tidak yakin, Ya-tidak, benar-salah, belum pernah – pernah; dan sebagainya. Faktor bebas dengan kategori yang didasarkan dengan skala nilai.

- a. Kategori Ya skala nilai 1
- b. Kategori tidak skala nilai 0

Prosedur Pengumpulan Data

Data merupakan fakta yang sangat penting dalam pembuatan suatu penelitian, dalam rangka mengumpulkan data-data untuk menunjang terlaksananya penyusunan tesis ini maka penulis menggunakan prosedur pengumpulan data baik kuantitatif maupun kualitatif digunakan prosedur pengumpulan data sebagai berikut:

1. Studi Kepustakaan
2. Kuesioner
3. Wawancara
4. Dokumenter

Teknik Analisis Data

Adapun analisa data yang dilakukan penulis adalah sebagai berikut:

1. Pengujian Instrumen

Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkannya, dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Dalam pengujian ini digunakan asumsi bahwa nilai korelasi metode Pearson product moment tinggi maka dikatakan valid, selain itu jika signifikan yang ditunjukkan kurang dari nilai $\alpha = 0,05$ juga dikatakan valid.

Instrumen dikatakan reliable apabila dipergunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pada hasil uji reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha diketahui bahwa variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha > 0.6 (Nunnally, 1969).

2. Analisis Regresi Berganda

Formulasi dari uji regresi berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana :

Y = Variabel Terikat (Kinerja)

a = Bilangan Konstanta

b1 = Koefisien regresi X1

b2 = Koefisien regresi X2

b3 = Koefisien regresi X3

X1 = Variabel bebas SDM

X2 = Variabel bebas Komitmen

X3 = Variabel bebas Motivasi

e = Variabel error

3. Asumsi Klasik

Evaluasi ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah penggunaan model regresi linier berganda (*Multiple Regression Linier*). Dalam menganalisis telah memenuhi asumsi klasik. Uji asumsi klasik bertujuan untuk menguji apakah model yang digunakan baik atau tidak di dalam penelitian. Asumsi klasik yang harus dipenuhi tersebut adalah:

1. Multikolinieritas
2. Heteroskedastitas
3. Normalitas
4. Autokorelasi

4. Pengujian Hipotesis

Model penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) secara simultan dan parsial dilakukan menggunakan uji F dan uji T dengan “ (alpha) 5%, dengan ketentuan jika F hitung lebih dari F tabel maka hipotesis yang diajukan dapat diterima atau dapat diketahui pada tabel koefisien pada kolom signifikan.

HASIL PENELITIAN

Data Responden

Dari hasil pengumpulan dapat disajikan karakteristik dari responden yang diteliti antara lain:

Dari tabel 1. diketahui bahwa responden menurut jenis kelamin pria dan mempunyai proporsi 15.0% dari total sampel. Sedangkan responden wanita mencapai 85.0% atau 34 orang dari 40 sampel diambil.

Tabel 1
Profil Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	N	%
Pria	6	15.0%
Wanita	34	85.0%
Jumlah	40	100%

Analisis Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik *correlations matrix*. Apabila koefisien (r) lebih dari 0,3 maka item tersebut dianggap valid. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Apabila nilai Alpha lebih dari 0,6 maka dianggap reliabel. Hasil pengujian item-item dalam masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 2. : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

No	Var	Sub.	R	Ket
1.	X ₁	X _{1,1}	0.4820	Valid
		X _{1,2}	0.3699	Valid
		X _{1,3}	0.4055	Valid
		X _{1,4}	0.5781	Valid
		X _{1,5}	0.3139	Valid
		Alpha	0.6743	Reliabel
2.	X ₂	X _{2,1}	0.4295	Valid
		X _{2,2}	0.6157	Valid
		X _{2,3}	0.5952	Valid
		X _{2,4}	0.4061	Valid
		X _{2,5}	0.3093	Valid
		Alpha	0.6358	Reliabel
3.	X ₃	X _{3,1}	0.4137	Valid
		X _{3,2}	0.3390	Valid
		X _{3,3}	0.3078	Valid
		X _{3,4}	0.5666	Valid
		X _{3,5}	0.5017	Valid
		Alpha	0.6714	Reliabel
4.	Y	Y ₁	0.4385	Valid
		Y ₂	0.3757	Valid
		Y ₃	0.5085	Valid
		Y ₄	0.6754	Valid
		Y ₅	0.6361	Valid
		Alpha	0.6727	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien korelasi (r) setiap indikator pada masing-masing variabel baik variabel bebas (X) maupun variabel terikat (Y) adalah valid dan reliabel.

Analisis Persamaan Regresi, Korelasi dan Determinasi

1. Analisis Persamaan Regresi

Analisis regresi ganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas dalam persamaan regresi berganda, sebagai berikut:

Tabel 3 Koefisien Regresi

Model		Unstandardized Coef.		Stand. Coef.	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,393	,444		-,884	,383
	X1	,396	,148	,340	2,680	,011
	X2	,235	,158	,211	1,486	,146
	X3	,474	,204	,392	2,329	,026

a Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas, persamaan regresi berganda dapat disusun sebagai berikut:

$$\text{Kinerja (Y)} = -0.393 + 0.396 X_1 + 0.235 X_2 + 0.474 X_3 + e$$

Hasil persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. $\beta_0 =$ Konstanta sebesar -0.393

Angka ini menunjukkan besarnya nilai variabel Kinerja. Nilai konstan yang menunjukkan negatif dapat dikatakan bahwa apabila Kinerja secara konstan menurun -0.393 jika tidak ada peningkatan dari kualitas sumber daya manusia, komitmen dan motivasi.

b. $\beta_1 =$ 0.396

Angka ini menunjukkan apabila Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) meningkat sebesar 1 satuan maka akan terjadi peningkatan nilai pada kinerja sebesar 0,396 satuan. Hal ini dapat dikatakan bahwa, jika Kualitas Sumber Daya Manusia meningkat maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja dalam kuantitas yang sama.

c. $\beta_2 =$ 0.235

Angka ini menunjukkan apabila komitmen (X2) meningkat sebesar 1 satuan maka akan terjadi peningkatan nilai pada kinerja sebesar 0,235 satuan. Hal ini dapat dikatakan bahwa, jika komitmen meningkat maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja dalam kuantitas yang sama.

d. $b_3 =$ 0.474

Angka ini menunjukkan apabila Motivasi (X3) mneingkat sebesar 1

satuan maka akan terjadi peningkatan nilai pada Kinerja sebesar 0,474 satuan. Hal ini dapat dikatakan bahwa, jika Motivasi meningkat maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja dalam kuantitas yang sama.

e. e = faktor pengganggu di luar model

a. Korelasi Simultan

Untuk korelasi simultan menunjukkan kuat atau lemahnya hubungan seluruh

2. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi menunjukkan pada kuat atau lemahnya hubungan. Kuat jika di atas 50%, sedangkan lemah jika di bawah 50%. Untuk koefisien korelasi ada dua jenis yaitu korelasi parsial dan korelasi simultan.

variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y. Hasil penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4 Korelasi Silmutan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,841 ^a	,708	,683	,64600	2,448

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Tabel di atas menunjukkan koefisien korelasi simultan (R) sebesar 0.841 atau 84.1%. Ini berarti bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel Kualitas Sumber

Daya Manusia (X1), Komitmen (X2) dan Motivasi (X3) memiliki hubungan yang kuat dengan Kinerja (Y) karena di atas 50%.

b. Korelasi Parsial

Untuk korelasi parsial menunjukkan kuat atau lemahnya hubungan masing-

masing variabel X secara parsial terhadap variabel Y. Hasil penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Korelasi Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-.393	,444		-.884	,383						
	X1	,396	,148	,340	2,680	,011	,731	,408	,242	,503	1,986	
	X2	,235	,158	,211	1,486	,146	,698	,240	,134	,403	2,484	
	X3	,474	,204	,392	2,329	,026	,795	,362	,210	,287	3,484	

a. Dependent Variable: Y

Korelasi parsial antara Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) dengan Kinerja (Y) sebesar 0.408 (40.8%). Ini berarti bahwa hubungan parsial variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) dengan Kinerja (Y) adalah lemah karena di bawah 50%.

Komitmen (X2) dengan Kinerja (Y) adalah lemah karena di bawah 50%.

Korelasi parsial antara Komitmen (X2) dengan Kinerja (Y) sebesar 0.240 (24.0%). Ini berarti bahwa hubungan parsial variabel

Korelasi parsial antara Motivasi (X3) dengan Kinerja (Y) sebesar 0.362 (36.2%). Ini berarti bahwa hubungan parsial variabel Motivasi (X3) dengan Kinerja (Y) adalah lemah karena di bawah 50%.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan pada kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Untuk koefisien determinasi ada dua jenis yaitu determinasi parsial dan determinasi simultan.

a. Determinasi Simultan

Untuk determinasi simultan kontribusi seluruh variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y. Hasil penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Determinasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,841 ^a	,708	,683	,64600	2,448

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Tabel di atas menunjukkan koefisien determinasi simultan R square atau (R²) sebesar 0.708 atau 70.8%. Ini berarti bahwa variasi naik turunnya Kinerja (Y), ditentukan atau dipengaruhi sebesar 70.8% oleh variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1), Komitmen (X2), Motivasi dan sisanya 29.2% dipengaruhi oleh variabel di luar model.

b. Determinasi Parsial

Untuk determinasi parsial menunjukkan kontribusi masing-masing variabel X secara terhadap variabel Y. Hasil penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Determinasi Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-.393	,444			-.884	,383						
	X1	,396	,148	,340	2,680	,011		,731	,408	,242	,503	1,986	
	X2	,235	,158	,211	1,486	,146		,698	,240	,134	,403	2,484	
	X3	,474	,204	,392	2,329	,026		,795	,362	,210	,287	3,484	

a. Dependent Variable: Y

Hasil dari SPSS memang tidak mengeluarkan koefisien determinasi parsial, oleh karenanya harus dihitung dahulu koefisien determinasi parsial (r²) dari koefisien korelasi parsial (r) yaitu dengan memangkatduakan nilai korelasi parsial tiap variabelnya perhitungannya sebagai berikut:

Tabel 8. Determinasi Parsial

Variabel	(r)	(r ²)
Kualitas SDM	0,408	0,166
Komitmen	0,240	0,058
Motivasi	0,362	0,131

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien determinasi parsial Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0.166 (16.6%). Ini berarti bahwa variasi naik-turunnya Kinerja (Y), ditentukan atau dipengaruhi sebesar 16.6% oleh variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1), dan sisanya 83.3% dipengaruhi oleh variabel lain.

Koefisien determinasi parsial Komitmen (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0.058% (5.8%). Ini berarti bahwa variasi naik-turunnya Kinerja (Y), ditentukan atau dipengaruhi sebesar 5.8% oleh variabel

Komitmen (X2), dan sisanya 94.2% dipengaruhi oleh variabel lain.

Koefisien determinasi parsial Motivasi (X3) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0.131 (13.1%). Ini berarti bahwa variasi naikturunnya Kinerja (Y) ditentukan atau dipengaruhi sebesar 13.1% oleh variabel Motivasi (X3), dan sisanya 86.9% dipengaruhi oleh variabel lain.

3. Analisis Uji Hipotesis (Uji-t dan Uji-F)

Hipotesis yang telah dirumuskan di bab sebelumnya perlu diuji, apakah dapat diterima atau tidak (ditolak). Untuk pengujian hipotesis ada dua macam yaitu pengujian hipotesis simultan (dengan uji-F) dan pengujian hipotesis parsial (dengan uji-t). Namun juga pada penelitian ini ditambahkan pengujian hipotesis tentang yang paling dominan (dengan melihat koefisien determinasi parsial yang paling besar). Untuk masing-masing pengujian diuraikan sebagai berikut:

a. Pengujian Hipotesis Parsial (Uji-t)

Pada bagian ini, hipotesis parsial akan diuji. Pengujian hipotesis parsial ini dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel (jika t-hitung > t-tabel maka hipotesis diterima) dan kedua dengan hanya melihat tingkat signifikannya (sig). Kedua cara ini menghasilkan hasil yang sama. Pada metode pertama, dilakukan dengan cara manual sedangkan dengan cara kedua, digunakan hasil print out SPSS. Cara pertama hanya sanggup untuk menguji maksimal pada tingkat 15. Hasil analisis t_{test} untuk mengetahui hipotesis yang menyatakan bahwa secara parsial variabel sumber daya manusia, komitmen motivasi berpengaruh terhadap Kinerja pada Inspektorat Kabupaten Kediri.

Hasil penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 9. Uji-t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.393	.444		-.884	.383					
	X1	.396	.148	.340	2,680	.011	.731	.408	.242	.503	1,986
	X2	.235	.158	.211	1,486	.146	.698	.240	.134	.403	2,484
	X3	.474	.204	.392	2,329	.026	.795	.362	.210	.287	3,484

a. Dependent Variable: Y

Hipotesis parsial yang menyatakan bahwa “secara parsial, X1 (Kualitas Sumber Daya Manusia) berpengaruh signifikan terhadap Y (Kinerja)” terbukti. Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 0.011 (1.1%) yang berada di bawah nilai toleransi 5%.

Hipotesis parsial yang menyatakan bahwa “secara parsial, X2 (Komitmen) berpengaruh signifikan terhadap Y (Kinerja)” tidak terbukti. Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 0.146 (14.6%) yang berada di atas nilai toleransi 5%.

Hipotesis parsial yang menyatakan bahwa “secara parsial, X3 (Motivasi) berpengaruh signifikan terhadap Y (Kinerja)” terbukti. Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 0.026 (2.6%) yang berada di bawah nilai toleransi 5%.

Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa secara parsial Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) dan Komitmen (X2) dan Motivasi (X3) berpengaruh terhadap Y (Kinerja, terbukti).

b. Pengujian Simultan (Uji-F)

Pada bagian ini, pengaruh simultan diuji. Pengujian pengaruh simultan ini dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan membandingkan F-hitung dengan F-tabel (jika F hitung > F tabel maka hipotesis diterima) dan kedua dengan hanya melihat tingkat signifikannya (sig). Kedua cara ini menghasilkan hasil yang sama. Pada metode

pertama, dilakukan dengan cara manual sedangkan dengan cara kedua, digunakan hasil print out SPSS. Cara pertama hanya sanggup untuk menguji maksimal pada tingkat 1%. Uji F dimaksudkan untuk membuktikan pengaruh variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

Hasil penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 10. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36,352	3	12,117	29,036	,000 ^a
	Residual	15,023	36	,417		
	Total	51,375	39			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Untuk nilai F-hitung telah diketahui pada tabel (inisial F) sebesar 29.036, secara simultan, Kualitas Sumber Daya Manusia (X1), Komitmen (X2) dan Motivasi (X3)

berpengaruh terhadap Y (Kinerja). Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 0.000 (0%) yang berada jauh di bawah 1 dan 5%.

c. Pengujian Hipotesis Dominan (analisis koefisien determinasi parsial)

Untuk menentukan hipotesis yang dominan, dapat dilihat pada koefisien determinasi parsial. Variabel yang memiliki koefisien determinasi parsial yang terbesar, itulah yang memiliki pengaruh dominan pada variabel Y (Kinerja). Hasil analisis dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 11. Variabel Dominan

Variabel	(r)	(r ²)
Kualitas SDM	0,408	0,166
Komitmen	0,240	0,058
Motivasi	0,362	0,131

Hasil analisis menunjukkan bahwa yang dominan mempengaruhi Kinerja adalah Kualitas sumber daya manusia (X1). Karena memiliki koefisien determinasi parsial yang paling besar yaitu 0.166 atau 16.6%.

Pembahasan

1. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja di Inspektorat Kabupaten Kediri

Menurut Nanang Fatah menyebutkan bahwa SDM terdiri dari dua dimensi, yaitu dimensi kualitatif dan dimensi kuantitatif. Dimensi kualitatif mencakup berbagai potensi yang terkandung pada setiap manusia, antara lain pikiran (ide), pengetahuan, sikap dan keterampilan yang memberi pengaruh terhadap kapasitas kemampuan manusia untuk melaksanakan pekerjaan yang produktif sedangkan dimensi kuantitatif adalah terdiri atas prestasi dunia kerja yang memasuki dunia kerja dalam jumlah waktu belajar. Jika pengeluaran untuk meningkatkan kualitas SDM ditingkatkan nilai produktivitas dari SDM tersebut akan menghasilkan nilai balik (*rate of return*) yang positif.

Berdasarkan hasil pengujian korelasi parsial pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Inspektorat Kabupaten Kediri adalah sebesar 0.408 atau 40,8%. Kualitas Sumber Daya Manusia memainkan peran yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau gagalnya kinerja suatu organisasi.

2. Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja di Inspektorat Kabupaten Kediri

Komitmen organisasi adalah perasaan dan tingkah laku pekerja tentang keseluruhan kerja organisasi (Ringgo, 2000) dan komitmen organisasi adalah sebagai kekuatan relatif dari identifikasi atas individual dan keterlibatannya dengan organisasi. Komitmen organisasi telah mendapat perhatian pada riset-riset terdahulu karena pengaruhnya yang signifikan dalam tingkah laku kerja seperti kepuasan kerja, prestasi kerja (*performance*), absensi dan intensitas *turnover*.

Pada penelitian ini komitmen mempunyai pengaruh terhadap Kinerja yaitu sebesar 0.134 atau 13.4%. Untuk meningkatkan Kinerja sangat perlu memperhatikan Komitmen pegawai.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja di Inspektorat Kabupaten Kediri

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja atau performansi seseorang.

Motivasi mempunyai pengaruh sebesar 0,392 atau 39.2% terhadap Kinerja di Inspektorat Kabupaten Kediri.

KESIMPULAN

Dari pengolahan dan analisis data, pengujian hipotesis, analisis dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama diterima, bahwa Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Kediri dipengaruhi oleh Kualitas Sumber Daya Manusia.
2. Hipotesis kedua diterima, bahwa Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Kediri dipengaruhi oleh Komitmen.
3. Hipotesis ketiga diterima, bahwa Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Kediri dipengaruhi oleh Motivasi.
4. Hipotesis berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Kediri dipengaruhi oleh Kualitas Sumber Daya Manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini, 1996, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Bungin, Burhan, 2003. *Analisis Data Penelitian Kuantitatif*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Effendi, Sofian. 2002. *Materi Kuliah Evaluasi dan Implementasi Kebijakan Publik*, MAP-UGM, Yogyakarta.
- Fitzmmons, James A., Mona AF., 1994. *Service Management for Competitive Advantage*, Mc Graw Hill, London.
- Gaspers, V., 1994, *Manajemen Kualitas*, Gramedia, Jakarta.

- Iron, Ken, 1994, *Managing Services Companies : Strategies for Success*, England, Addison Wesley, Publishing.
- Keban, Jeremias T., 2003. "Indikator Kinerja Pemerintah Daerah : Pendekatan Manajemen dan Kebijakan", Makalah, Seminar Sehari, Fisipol UGM, Yogyakarta.
- Mastuhu, Menuju Sistem Pendidikan yang Lebih Baik Menyongsong Era Baru Pasca Orba, (Makalah: disampaikan pada Diskusi Panel HMJ-KIIAIN, Jakarta, 13/12/98).
- Moenir, H.A.S., 1992. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Moleong, Lexi J., 2000, *Metode Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nanang Fattah, *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ratminto, 1999. *Konsep-konsep Dasar Manajemen Pelayanan*, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Riggio, Ronald E., 2000. *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*, Third Edition, Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey 07458.
- Sugiyono, 1998, *Metode Penelitian Administratif*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono, 2003, *Pengantar Statistik*, Penerbit Gramedia, Jakarta.
- Sugiyono, Dr. Prof., 2006. *Metode Penelitian Administrasi*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Supranto, 2001. *Pengukuran Tingkat Kepuasan : Untuk Meningkatkan Pangsa Pasar*, Rineka Cipta, Jakarta.

