

Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pendidik Dan Kependidikan

Robi'atul Adawiyah

SMP Pomosda Kabupaten Nganjuk

Abstract

The purpose of this research are: (1) to analyze the effect of quality of human resources on employee's performance; (2) to analyze the effect of organizational commitment on employee's performance; and (3) to analyze the influence of quality of human resources and organizational commitment simultaneously on employee's performance.

The subject of this research is SMP POMOSDA Nganjuk Regency. The population of this research are 45 employees. The method used in this research is quantitative approach. Research data obtained by questionnaire, observation, and documentation. The analysis technique used multiple linear regression with F and t test, in testing the research hypothesis.

The results showed that, with the fulfillment of validity, reliability and classical assumption test, hypothesis t test proved quality of human resources, and organizational commitment have positive and significant effect on employee's performance. The F test hypothesis proves that simultaneously, multiple regression models strengthened correlational between quality of human resources and organizational commitment toward employee's performance.

Keyword: Quality of Human Resources, Organizational Commitment, Employee Performance.

Latar Belakang Teoritis

Pegawai merupakan komponen penting di dalam sebuah institusi dan sekaligus sebagai ujung tombak kemajuan serta keberhasilan sebuah institusi. Tanpa peran dari seorang pegawai maka suatu institusi akan sangat sulit untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Kinerja pegawai merupakan suatu prestasi dan tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaan dalam suatu periode tertentu (Mangkunegara dalam Rajagukguk 2016).

Menurut Maharjan (dalam Juniantara 2015), kinerja adalah suatu hasil yang dicapai karena termotivasi dengan pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak diduga sebelumnya di dalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya.

Suparyadi (2015:300) menegaskan bahwa Kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa

kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia dan juga komitmen organisasional seorang pegawai. Sumber daya manusia merupakan pemeran utama dalam organisasi maupun perusahaan. Dengan terbatasnya sumber daya manusia yang ada, organisasi diharapkan dapat mengoptimalkannya sehingga tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia, sampai kapanpun, merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah organisasi, karena hakikat organisasi adalah manusia itu sendiri, sedangkan manusia adalah makhluk hidup yang selalu berkembang.

Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional. Oleh karena itu maju tidaknya suatu negara tergantung dari kemampuan sumber daya manusianya (Prihantoro, 2012).

Menurut Rucky (dalam Marwoto 2012) Kualitas sumber daya manusia adalah tingkat pengetahuan, kemampuan dan kemauan yang dapat ditunjukkan oleh sumber daya manusia. Tingkat itu dibandingkan dengan tingkat kebutuhan dari waktu ke waktu oleh organisasi yang memiliki sumber daya manusia tersebut.

Robbins dan Judge (dalam Juita 2013) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk memper-tahankan keanggotaannya dalam organisasi. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dimana loyalitas, keterlibatan, dan penerimaan terkait dengan kinerja organisasi.

Seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka secara suka rela akan memperbaiki aktivitasnya jika apa yang dicapai tidak sesuai dengan apa yang diharapkan atau direncanakan, dan sebaliknya seseorang yang memiliki motivasi rendah, maka yang bersangkutan tidak ada keinginan untuk memperbaiki secara sukarela jika apa yang dicapai tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Tinggi rendahnya motivasi yang ada pada diri seorang karyawan mempengaruhi aktivitas yang akan dilakukan oleh karyawan untuk memenuhi kinerja yang akan diperoleh (Arisonaldi, 2013).

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah kualitas sumberdaya manusia mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada SMP POMOSDA Kabupaten Nganjuk.
2. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada SMP POMOSDA Kabupaten Nganjuk.
3. Untuk mengetahui apakah kualitas sumberdaya manusia dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada SMP POMOSDA Kabupaten Nganjuk.

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Metode penelitian kuantitatif deskriptif dimaksudkan untuk menjelaskan suatu generalisasi sampel terhadap populasinya atau menjelaskan hubungan, perbedaan atau pengaruh variabel terhadap variabel lainnya. Penelitian kuantitatif deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih detail mengenai suatu gejala dan fenomena (Priyono, 2016 : 37). Sedangkan menurut Rahmat (2013:33), menyatakan bahwa penelitian deskriptif berupaya untuk memperoleh deskripsi yang lengkap dan akurat dari situasi.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berkecimpung dalam pengelolaan dan penyelenggaraan pada SMP POMOSDA Kabupaten Nganjuk sebanyak 48 orang pegawai.

Mengingat populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang, maka semua pegawai diambil sebagai sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah metode sensus. Metode sensus merupakan teknik pengambilan sampel bila seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian, sehingga jumlah sampel penelitian sebanyak 48 responden sesuai dengan jumlah populasi.

Penelitian ini menggunakan instrument yang telah dikembangkan oleh peneliti sebelumnya, instrumen yang digunakan adalah kuisioner dengan skala likert 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) untuk menghindari jawaban yang bias. Dalam skala ini, angka 1 (satu) menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju terhadap pertanyaan yang diajukan, sedangkan angka 5 (lima) menunjukkan tanggapan sangat setuju.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuisioner atau metode angket. Metode kuisioner merupakan daftar pertanyaan atau pernyataan yang disusun secara sistematis, kemudian diisi oleh responden.

Pengukuran validitas dari masing-masing alat pengambil data (kuesioner), dilakukan dengan cara mengkorelasi skor item butir pertanyaan terhadap total skor pada setiap faktor dari masing-masing

responden yang diujicoba. Korelasi yang dibentuk berdasarkan teknik korelasi product moment yang formulasi matematisnya menurut Arikunto (2013:327).

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menghitung nilai Alpha. Jika hasil perhitungan r Alpha positif dan r Alpha $>$ r tabel maka butir atau variabel tersebut reliabel. Sebaliknya, bila r Alpha $<$ r tabel maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel. Dalam SPSS 16.0 pengukuran reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach $>$ 0,60.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh antar variabel secara terpisah/parsial maupun untuk menguji pengaruh variabel secara simultan/bersama-sama. Berdasarkan analisis regresi berganda dengan memanfaatkan program SPSS for Windows 16.0 diperoleh hasil sebagaimana tabel 1 dibawah ini :

Tabel 1. Ringkasan Hasil Analisis Regresi

Variabel terikat: Komitmen organisasional (Y)				
Variabel Bebas	Koef. Regresi	Koef. Beta	T-rasio	Sig
Kualitas Sumber Daya Manusia	0,693	0,512	4,322	0,000
Komitmen Organisasional	0,470	0,331	2,788	0,008
Konstanta	-3,306			
Koefisien Determinasi Berganda (R^2) = 0,423 Koefisien Korelasi Berganda (R) = 0,651 F-statistik = 15,418 Durbin-Watson Statistik = 2,234				

Sumber: data primer diolah, 2017 (lampiran)

Model Regresi

Dari hasil analisis statistik sebagaimana ringkasan hasil analisis regresi pada tabel 1. Diatas dapat disusun rumusan fungsi atau persamaan seperti dibawah ini:

$$Y = -3,306 + 0,693X_1 + 0,470X_2 + \epsilon$$

$$R^2 = 0,423$$

Dari model tersebut selanjutnya diinterpretasikan untuk besarnya nilai dari masing-masing koefisien regresi sebagai berikut:

- a) Konstanta ($\beta_0 = -3,306$) menunjukkan bahwa jika kondisi dimana variabel kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasional dianggap tetap dan bernilai nol, maka kinerja pegawai adalah sebesar -3,306.
- b) Koefisien regresi variabel kualitas sumberdaya manusia ($\beta_1 = 0,693$) memberikan makna bahwa pada kondisi *ceteris paribus*, jika skor rata-rata kualitas sumber daya manusia meningkat sebesar satu satuan, maka skor rata-rata kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,693 satuan. Besarnya nilai koefisien regresi positif memberikan makna bahwa

- kualitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- c) Koefisien regresi variabel komitmen organisasional ($\beta_2 = 0,470$) memberikan makna bahwa pada kondisi *ceteris paribus*, jika skor rata-rata komitmen organisasional meningkat sebesar satu satuan, maka skor rata-rata kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,470 satuan. Besarnya nilai koefisien regresi positif memberikan makna bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- d) Nilai koefisien determinasi berganda yang ditunjukkan oleh besarnya nilai $R^2 = 0,423$ menunjukkan besarnya kinerja pegawai pegawai SMP POMOSDA Kabupaten Nganjuk sekitar 42,3% ditentukan oleh perubahan variabel bebas kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasional.

Pengujian Hipotesis Secara Terpisah

Pengaruh kedua variabel bebas yang terdiri dari variabel kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai SMP POMOSDA Kabupaten Nganjuk secara terpisah diukur dari nilai koefisien regresinya. Jika koefisien regresi positif maka pengaruhnya positif, sebaliknya jika koefisiennya negatif maka berpengaruh negatif. Untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak, diukur dari nilai t-hitung atau t-ratio masing-masing variabel bebas. Jika t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka berarti pengaruh tersebut signifikan, begitu sebaliknya. Berdasarkan uji statistik tersebut dapat menghasilkan variasi simpulan suatu variabel antara lain : berpengaruh positif dan signifikan, berpengaruh positif tapi tidak signifikan, berpengaruh negatif dan signifikan, serta berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan.

- a) Pengaruh variabel kualitas sumber daya manusia (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Koefisien regresi variabel kualitas sumber daya manusia ($\beta_1 = 0,693$) memberikan makna bahwa pada kondisi *ceteris paribus*, jika skor rata-rata kualitas sumber daya manusia meningkat sebesar satu satuan, maka skor rata-rata kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,693 satuan. Besarnya nilai koefisien regresi positif memberikan makna bahwa kualitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai SMP POMOSDA Kabupaten Nganjuk.

Untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis. Langkah-langkah pengujiannya adalah:

1. Menentukan Hipotesis

$H_0 : \beta_1 = 0$, secara terpisah variabel kualitas sumber daya manusia tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

$H_a : \beta_1 \neq 0$, secara terpisah variabel kualitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

2. Menghitung harga statistik

Dari hasil analisis regresi diperoleh nilai t-statistik sebesar 4,298 dengan taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) = $45 - 1 - 2 = 42$ diperoleh harga t dalam tabel = 2.01808

3. Kesimpulan

Karena harga t-hitung = 4,322 lebih besar dari harga t-tabel = 2,01808, maka harga t-hitung berada di daerah penolakan H_0 , maka kesimpulannya hipotesis menolak H_0 , yang artinya bahwa secara terpisah variabel kualitas sumber daya manusia mempunyai **pengaruh positif** dan **signifikan** terhadap kinerja pegawai SMP POMOSDA Kabupaten Nganjuk.

Dari hasil analisis tersebut baik analisis regresi maupun pengujian statistik membuktikan hipotesis yang mengatakan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia mempunyai **pengaruh positif** dan **signifikan** terhadap kinerja pegawai.

- b) Pengaruh variabel komitmen organisasional (X2) kinerja pegawai (Y)

Koefisien regresi variabel komitmen organisasional ($\beta_2 = 0,470$) memberikan makna bahwa pada kondisi *ceteris paribus*, jika skor rata-rata komitmen organisasional meningkat sebesar satu satuan, maka skor rata-rata kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,470 satuan. Besarnya nilai koefisien regresi positif memberikan makna bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai SMP POMOSDA Kabupaten Nganjuk.

Untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis. Langkah-langkah pengujiannya adalah:

1. Menentukan Hipotesis

$H_0 : \beta_2 = 0$, secara terpisah variabel komitmen organisasional tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

$H_a : \beta_2 \neq 0$, secara terpisah variabel komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

2. Menghitung harga statistik

Dari hasil analisis regresi diperoleh nilai t-statistik sebesar 1,193 dengan taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) = 45 – 1 – 2 = 42 diperoleh harga t dalam tabel = 2.01808.

3. Kesimpulan

Karena harga t-hitung = 2,788 lebih besar dari harga t-tabel = 2.01808, maka harga t-hitung tetap berada di daerah penolakan H₂, maka kesimpulannya hipotesis menolak H₂, yang artinya bahwa secara terpisah variabel komitmen organisasional mempunyai **pengaruh positif** dan **signifikan** terhadap Kinerja pegawai SMP POMOSDA Kabupaten Nganjuk.

Dari hasil analisis, baik analisis regresi maupun pengujian statistik membuktikan hipotesis bahwa variabel komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis Secara Bersama-sama

Pengujian ini bertujuan untuk membuktikan apakah hipotesis yang mengatakan bahwa secara bersama-sama kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SMP POMOSDA Kabupaten Nganjuk. Uraian hipotesis tersebut kemudian dibuktikan dengan melakukan pengujian statistik dengan uji F.

Hasil pengolahan data dengan perhitungan perangkat lunak program komputer SPSS Versi 16.0 for Windows dihasilkan F-hitung sebesar 15,418. Dengan menggunakan taraf signifikasin (alpha: 5%), dan daerah kritis df = 2 dan N = 45 menghasilkan F-tabel sebesar 3,20.

Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa F-hitung 15,418 > F-tabel 3,20 yang bermakna secara bersama-sama variabel kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai SMP POMOSDA Kabupaten Nganjuk.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengujian analisis regresi memberikan hasil bahwa variabel bebas yang

dipergunakan dalam penelitian ini secara bersama-sama maupun secara terpisah mempunyai andil pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SMP POMOSDA Kabupaten Nganjuk.

Di sisi lain, tingkat determinasi variabel-variabel bebas (kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasional) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) dapat dikatakan kuat. Nilai angka-angka tersebut sekaligus menggambarkan adanya pengaruh yang positif dan kuat dari variabel kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai. Analisis secara kualitatif, berdasarkan determinasi pengaruh masing-masing variabel dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini bisa dilihat dari bukti penghitungan melalui aplikasi SPSS bahwa Sig untuk kualitas sumber daya manusia adalah 0,000. Dengan hasil tersebut sudah seharusnya faktor kualitas sumber daya manusia mendapat perhatian untuk dibina dan dipertahankan. Perhatian tersebut dapat berupa pengambilan kebijakan yang mendukung kualitas dari pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian, indikator-indikator kualitas sumber daya manusia berupa pengetahuan yang cukup, ketrampilan yang cukup dan kemampuan yang cukup mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam membentuk kinerja pegawai SMP POMOSDA.

Hasil penelitian di atas sesuai dengan kondisi yang membentuk dan membangun nilai-nilai kePOMOSDA-an sebagaimana yang tertuang dalam visi misi SMP POMOSDA yang memberikan pola bagi seluruh SDM yang berkecimpung dan mampu memberikan dorongan untuk mengembangkan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Visi SMP POMOSDA memberikan ruang gerak yang leluasa bagi pegawai untuk pengembangan potensi dirinya.

Impilkasi lain dari adanya kualitas sumber daya manusia yang bersesuaian dengan visi SMP POMOSDA adalah pegawai terdorong untuk mewujudkan misi dari SMP POMOSDA sehingga tercapai keberhasilannya.

Indikator kualitas sumber daya manusia yang perlu dipertahankan berdasarkan hasil penelitian adalah tentang pemahaman teori yang berkaitan dengan pekerjaan pegawai dengan baik, pemahaman aturan yang berkaitan dengan pekerjaannya dengan baik, berfikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaannya, perlunya pembagian tugas untuk menata uraian jabatan sesuai dengan keahlian masing-masing pegawai, kesediaan para pegawai untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan tugas jabatan dan siap menerima resiko atas pelaksanaan tugas jabatan tersebut, perlunya keahlian para pegawai untuk dapat menyelesaikan tugasnya menggunakan teknologi, persepsi pegawai bahwa mereka memiliki teknik untuk meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan masalah yang mereka hadapi, persepsi para pegawai bahwa mereka mampu melakukan perubahan dalam segala bidang terutama perilaku dan kemampuan untuk mengembangkan diri, pemahaman setiap pekerjaan yang diberikan dan kesiapan untuk melakukan pengembangan dengan kemampuan yang dimiliki para pegawai dan usaha untuk istiqomah dan tumakninah dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan.

Sedangkan indikator kualitas sumber daya manusia yang perlu dibina dan dikembangkan adalah tentang kemampuan akademik pegawai yang sesuai antara pendidikan dengan pekerjaannya. Hal ini bisa dijadikan sebagai referensi untuk para pengambil kebijakan dalam mengembangkan kemampuan para pegawai. Misalnya mengikutkan pelatihan, workshop dan sejenisnya terhadap pegawai yang masih merasa belum mampu dengan beban tugasnya.

2) Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian di atas, indikator-indikator komitmen organisasional berupa komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif yang mampu membentuk pola perilaku yang positif dan mempunyai kontribusi yang positif dan signifikan dalam membentuk kinerja pegawai SMP POMOSDA.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0.008 lebih kecil dari toleransi kesalahan $\alpha = 0.05$. Berdasarkan hasil penelitian dominansi faktor, indikator-indikator komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Namun dari beberapa indikator yang kuat terdapat faktor yang perlu dipertahankan dan ada pula yang perlu dikembangkan.

Indikator komitmen organisasional yang perlu dipertahankan berdasarkan penelitian adalah tentang perasaan bangga bekerja atau mengabdikan di SMP POMOSDA, tentang menjadi salah satu pegawai di SMP POMOSDA merupakan panggilan hati, tentang persepsi pegawai bahwa tempat mereka mengabdikan sesuai dengan kepribadian dan prinsipnya, tentang persepsi pegawai bahwa menjadi pegawai di SMP POMOSDA adalah keputusan yang benar, tentang persepsi pegawai bahwa mereka tidak merasa keberatan harus beraktifitas melebihi jam kerja yang seharusnya, tentang persepsi pegawai bahwa memilih menjadi pegawai di SMP POMOSDA karena tidak ada pekerjaan yang lebih baik, tentang persepsi pegawai bahwa mereka merasa aman bekerja ditempat bekerjanya, tentang persepsi ikut bertanggung jawab atas keberhasilan tempatnya mengabdikan, tentang persepsi pegawai bahwa mereka tetap bertahan di dalam organisasi karena mereka diajarkan untuk setia kepada tempatnya mengabdikan diri, tentang persepsi pegawai bahwa mereka tidak merasa keberatan masuk kerja di luar jam kantor (lembur), dan tentang persepsi

bahwa segala yang pegawai lakukan adalah berdasarkan dharuw Pimpinan.

Sedangkan indikator komitmen organisasional yang perlu dibina dan dikembangkan adalah tentang persepsi pegawai bahwa mereka bertahan dalam organisasi karena belum tentu jika pindah mengabdikan akan mendapat pekerjaan yang sesuai dengan yang mereka harapkan.

- 3) Pengaruh kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengolahan data dengan perhitungan perangkat lunak program komputer SPSS Versi 16.0 for Windows dihasilkan F-hitung sebesar 15,418. Dengan menggunakan taraf signifikansi (α : 5%), dan daerah kritis $df = 2$ dan $N = 45$ menghasilkan F-tabel sebesar 3,20.

Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} 15,418 > F_{tabel} 3,20$ yang bermakna secara bersama-sama variabel kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai SMP POMOSDA Kabupaten Nganjuk.

Kesimpulan

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan dan hipotesis penelitian melalui proses pengujian yang tertuang pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Kualitas sumber daya manusia secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai SMP POMOSDA Kabupaten Nganjuk. Pengaruh yang signifikan tersebut bermakna peningkatan kualitas sumber daya manusia akan menyebabkan terjadinya peningkatan terhadap kinerja pegawai, sebaliknya penurunan kualitas sumber daya manusia berakibat menurunnya kinerja pegawainya.
- b. Komitmen organisasional secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai SMP

POMOSDA Kabupaten Nganjuk. Pengaruh yang signifikan tersebut artinya peningkatan komitmen organisasional akan menyebabkan terjadinya peningkatan komitmen organisasional, sebaliknya penurunan komitmen organisasional berakibat menurunnya kinerja pegawainya.

- c. Secara bersama-sama faktor kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SMP POMOSDA Kabupaten Nganjuk. Pengaruh signifikan memberikan arti semakin baik kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasional maka semakin baik kinerja pegawai, sebaliknya semakin rendah kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasional maka semakin rendah pula kinerja pegawainya.

Daftar Pustaka

- Afrizal, Haris. 2014. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana Prasarana dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri di Yogyakarta*.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta. ISBN : 978-979-518-153-8.
- Arisonaldi, Singaribuan. 2013. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komunikasi, Sarana Pendukung dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja SKPD (Studi Empiris pada Pemerintah Kota Sibolga. Jurnal Skripsi, (online)*.
- Awaludin, K. 2013. *Pengaruh Pemberian Fasilitas, Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Maros (online)*
- Ciputrauceo.net/blog/2015/10/29/pengertian-sumber-daya-manusia-dan-manajemen-sumber-daya-manusia
- Cut Ermiati dan Terindah Sembiring. 2012. *Pengaruh Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan : Studi Kasus PTPN II Kebun Sampali Medan, Jurnal Darma Agung, Vol.1*
- Diana. 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. Jurnal(online)*

- Hasibuan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara
- Janie, Dyah Nirmala Arum. 2012. *Statistik Deskriptif & Regresi Kinier Berganda dengan SPSS*. Semarang University Press. ISBN : 978- 602- 9019-98-8
- Juita, Suci Derma. 2013. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)*.
- Juniantara, I Wayan. 2015. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar*. Tesis Universitas Udayana Denpasar
- Kuncoro, Mudrajad. 2001. *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi, Edisi I*. Yogyakarta : AMP YKPN.
- Kusumawati, Syafitri Dyah. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta*. Online
- Marwoto, N. 2012. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kesatuan Perangkat Daerah (SKPD) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karimun*.
- Matunina. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Cetakan Kedua Gramedia
- Mishan. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Sibolga*. Online
- Partini, Sri. 2013. *Pengaruh Komunikasi, kepemimpinan dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Kota Surakarta*. Jurnal (online)
- Prihantoro, Agung. 2012. *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen*. Value Added, Vol.8, No.2, Maret 2012 – Agustus 2012 <http://jurnal.unimus.ac.id>
- Priyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Zifatama Publishing. Sidoarjo. ISBN : 978-602-6930-31-6
- Octobery, Revnusa. 2015. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Bandiklat Provinsi Kalimantan Tengah*
- Oktaviani, Indra Rizki. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang*. Online
- Rajagukguk,P. 2016. *Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Study Pada PT. Challenger Tangerang*. Jurnal (Online)
- Rahmat. 2013. *Statistika Penelitian*. Pustaka Setia. Bandung. ISBN : 978-979-076-337-1
- Ranupandojo, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prehallindo
- Rimata, Ega Praja. 2014. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Pos Indonesia Yogyakarta*
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. STIE YKPN. Yogyakarta
- Sinungan, Muchdasryah. 2003. *Produktifitas Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. 2014. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung. ISBN : 978-979-8433-10-8
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. CV. Andi Offset. Yogyakarta. ISBN : 978-79-29-5536-1
- Tamzil, H.Yusuf. 2014 *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Komatsu Remanufacturing Asia Plant Sudirman di Departemen Produksi Balikpapan*. Jurnal (online)
- Wardiah, Mia Lasmi. 2016. *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Pustaka Setia. Bandung. ISBN : 978-979-076-595-5