

## **Analisis SDM, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung**

**Sryningsih**

Magister Manajemen Universitas Islam Kadiri

email: [niningsanip.ns@gmail.com](mailto:niningsanip.ns@gmail.com)

### **Abstract**

*his study aims to: (1) To find out and analyze the quality of human resources, organizational commitment, work motivation partially / individually significant effect on employee performance at the Department of Industry and Trade of Tulungagung Regency; (2) To find out and analyze the quality of human resources, organizational commitment, work motivation partially / individually have a significant effect on the performance of employees at the Tulungagung Regency Industry and Trade Office; (3) To find out and analyze the quality of human resources, organizational commitment and work motivation which has a dominant influence on employee performance at the Tulungagung District Industry and Trade Office.*

*This research was conducted at the Department of Industry and Trade of Tulungagung Regency with all respondents as many as 43 employees. Data collection using questionnaires and documentation. Data analysis techniques using multiple linear regression with the help of SPSS Software.*

*The results showed that: (1) Quality of Human Resources, Organizational Commitment, Work Motivation simultaneously / jointly had a significant effect on the Performance of Employees at the Industry and Trade Office of Tulungagung Regency; (2) Quality of Human Resources, Organizational Commitment, Work Motivation partially / individually have a significant effect on the Performance of Employees in Tulungagung Industry and Trade Office; (3) Quality of Human Resources, Organizational Commitment and Work Motivation have a positive and significant effect jointly on employee performance in the Tulungagung Industry and Trade Service and the most dominant variable influencing the Employee Performance in the Tulungagung Industry and Trade Service is the variable Quality of Resources Human.*

**Keywords:** *Human Resources, Organizational Commitment, Work Motivation, Employee Performance*

### **Latar Belakang Teoritis**

Dengan diberlakukannya Undang-Undang No.23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Otonomi Daerah), yang banyak menuntut kesiapan daerah dalam menyiapkan Sumber Daya Manusia. Berkaitan dengan itu, pegawai sebagai tenaga pelaksana yang merupakan unsur terpenting dan memegang peranan penting dalam kehidupan organisasi, perlu mendapat perhatian khusus dari organisasi. Hal tersebut dikarenakan semua sumber dana, daya, sarana dan prasarana kerja yang dimiliki oleh suatu organisasi hanya menjadi bermanfaat apabila dikelola oleh manusia. Kenyataan tersebut terlihat pada berbagai jenis organisasi, baik yang bergerak dibidang administrasi negara, administrasi niaga maupun organisasi nirlaba.

Berhasil atau tidaknya suatu instansi dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan, sangat bergantung pada kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Karena begitu pentingnya faktor sumber daya manusia itu, maka sudah

semestinya apabila Instansi Pemerintah memberikan perhatian yang serius terhadap kemampuan faktor sumber daya manusia ini dalam menunjang pencapaian tujuan Instansi Pemerintah.

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, 2006:168).

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 dari 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.

Dalam hal ini Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung adalah salah satu instansi pemerintah yang bertugas dalam bidang industri dan perdagangan. Pembangunan sektor industri secara intensif dan perdagangan yang kokoh diarahkan untuk menumbuh kembangkan industri dan perdagangan Kabupaten Tulungagung konsumen dalam menghadapi persaingan global. Dengan mengutamakan industri melalui peningkatan pengetahuan dan ketrampilan Sumber Daya Manusia dengan perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK).

Dalam upaya menciptakan kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung, nampaknya masih terdapat banyak kendala

yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung. Dimana masih ada kendala lain di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung antara lain karyawan datang kerja terlambat, istirahat lebih awal dan terlambat masuk bekerja, ada pedagang masuk ke ruangan yang menawarkan produk, kurangnya sarana dan prasarana, pulang kerja lebih awal. Sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun yang disebabkan motivasi pegawai yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan dan didukung dengan lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga pekerjaan pegawai tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan.

Motivasi kerja yang rendah dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yang tidak maksimal (Siagian, 2003).

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam satu organisasi. Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan dalam organisasi, baik dalam kinerja, profit, maupun kelangsungan hidup organisasi itu sendiri. Kondisi umum saat ini menunjukkan bahwa perusahaan masih lemah dalam beberapa hal, antara lain: manajemen yang tidak efisien, keterbatasan dana dan teknologi serta kualitas SDM yang belum memadai (Riyadi, 2012).

Komitmen organisasi adalah perasaan dan tingkah laku pekerja tentang keseluruhan kerja organisasi dan komitmen organisasi adalah sebagai kekuatan relatif dari identifikasi atas individual dan keterlibatannya dengan organisasi. Anggota organisasi yang berkomitmen terhadap organisasinya mungkin saja mengembangkan pola pandang yang lebih positif terhadap organisasi dan dengan senang hati tanpa paksaan mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan organisasi (Anik dan Arifuddin, 2013).

Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Amirullah dkk, 2012:146). Selanjutnya menurut Winardi (2012:6), motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat

dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Triasmoro (2012) mengemukakan bahwa kemampuan dan motivasi pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Analisis selanjutnya dihasilkan bahwa kemampuan mempunyai pengaruh positif baik secara langsung maupun tidak langsung kepada produktivitas kerja, sedangkan motivasi hanya mempunyai pengaruh positif langsung terhadap kinerja tetapi tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja.

Selanjutnya Juita (2013) membuktikan bahwa 1) Kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja SKPD. 2) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja SKPD 3) Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja SKPD.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi, motivasi kerja secara parsial/sendiri-sendiri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung. Untuk mengetahui dan menganalisis kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi, motivasi kerja secara parsial/sendiri-sendiri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung. Untuk mengetahui dan menganalisis kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi dan motivasi kerja manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung.

## Metode Penelitian

### Jenis Penelitian

Penelitian dilakukan mulai bulan Nopember sampai dengan bulan Maret 2019 di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung yang beralamat di Jalan Ki Mangunsarkoro No. 4 Kabupaten Tulungagung.

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 variabel*) 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 Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung yang berjumlah 43 orang dan langsung menjadi sampel penelitian dengan menggunakan metode sensus. Menurut Ghazali dan Ikhsan (2012) metode sensus merupakan pengumpulan data primer yang diperoleh secara langsung dari sumbernya. Jika peneliti menggunakan seluruh elemen populasi menjadi data penelitian maka disebut jenis penelitian sensus (Erlina dan Mulyani, 2013) dan sensus digunakan jika elemen populasi relatif sedikit.

### Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan perumusan masalah, uraian teoritis dan hipotesis maka variabel-variabel dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- a. Variabel bebas (Independent Variabel) terdiri dari kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ), komitmen ( $X_2$ ) dan motivasi ( $X_3$ ).
- b. Variabel terikat (dependent variabel) yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ).

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.

#### 1. 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.

#### 2. 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.

#### Teknik Analisis Data

Yang dimaksud teknik analisa data adalah kegiatan mengolah data yang dikumpulkan baik dari lapangan maupun dari pustaka yang menjadi perangkat hasil dari penemuan baru maupun dalam bentuk pembuktian hipotesa.

Tujuan analisa data adalah untuk menganalisa data yang dikumpulkan sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan yang berarti. Adapun analisa data yang dilakukan penulis adalah sebagai berikut:

#### Pengujian Instrumen

##### Pengujian Validitas

Validitas didefinisikan sebagai ukuran seberapa akurat suatu alat tes melakukan fungsi ukurannya. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur itu mengukur apa yang diukur. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang diteliti. Dengan menggunakan instrumen validitasnya, otomatis hasil penelitian menjadi valid. 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.

##### Pengujian Reliabilitas (Uji Keandalan)

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Instrumen dikatakan reliabel apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Instrumen dikatakan reliable apabila dipergunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas digunakan juga untuk menguji konsistensi hasil pengukuran kuesioner yang erat hubungannya dengan masalah kepercayaan. Suatu taraf tes dikatakan mempunyai taraf kepercayaan bila tes tersebut memberikan hasil yang tepat. Pada hasil uji reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha diketahui bahwa variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha  $> 0.6$  (Nunnally, 2010).

##### Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Formulasi dari uji regresi berganda:

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

Dimana :

$$Y = \text{Variabel Terikat (Kinerja)}$$

- a = Bilangan Konstanta
- b1 = Koefisien regresi X1
- b2 = Koefisien regresi X2
- b3 = Koefisien regresi X3
- X1 = Variabel bebas Sumber Daya Manusia
- X2 = Variabel bebas Komitmen Organisasi
- X3 = Variabel bebas Motivasi Kerja
- e = Variabel error

**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  $\alpha$  (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.

**Koefisien Korelasi Parsial**

Pada pengujian ini menunjukkan pengaruh variabel bebas mana dari sumber daya manusia, komitmen organisasi dan motivasi kerja yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung.

**Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien korelasi mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas yang terdiri variabel sumber daya manusia, komitmen organisasi dan motivasi kerja dengan variabel terikat kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung. jika nilai dari korelasi tersebut mendeteksi 1 maka dikatakan terjadi hubungan yang kuat searah. Artinya jika variabel bebas yang terdiri dari sumber daya manusia, komitmen organisasi dan motivasi kerja naik maka variabel terikat yaitu kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung ikut naik, demikian pula sebaliknya.

Nilai koefisien determinasi pengkuadratan koefisien korelasi variabel bebas secara simultan yang terdiri dari variabel sumber daya manusia, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten

Tulungagung. prosentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi simultan ( $R_{square} / R^2$ )

**Uji F (uji secara bersama)**

Dalam pengujian ini secara bersama / simultan ini digunakan untuk melihat signifikan pengaruh bersama dari variabel bebas yang terdiri dari kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung. Dengan rumusan :

- F hitung > F tabel atau sig F < 0.05 maka pengaruhnya dianggap signifikan
- F hitung < F tabel atau sig F > 0.05 maka pengaruhnya tidak signifikan.

**Uji t (uji secara parsial)**

Dalam pengujian secara parsial/sendiri-sendiri ini digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh secara parsial dari variabel bebas yang terdiri dari variabel kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung. Dengan rumusan :

- t hitung > t tabel atau sig t < 0.05 maka pengaruhnya dianggap signifikan
- t hitung < t tabel atau sig t > 0.05 maka pengaruhnya tidak signifikan.

**Hasil Penelitian**

Tabel Hasil Analisis Regresi pengaruh kualitas sumber daya manusia, komitmen, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Variabel	B	Beta	t-hitung	t-tabel	Prob. (sig)
X <sub>1</sub>	0.457	0.467	3.477	2.017	0.001
X <sub>2</sub>	0.121	0.122	0.845	2.017	0.403
X <sub>3</sub>	0.276	0.280	2.129	2.017	0.040
(Const)	7.544				0.157
Multiple R	= 0.705				
R <sup>2</sup>	= 0,497				
F-hitung	= 12.822				
F-tabel	= 1,986				
Prob	= 0,157				

Sumber : Data primer diolah, 2020

**Uji F (Bersama-sama)**

Uji F digunakan untuk menguji ketepatan model koefisien regresi secara

bersama-sama. Dengan uji ini diharapkan dapat diketahui apakah seluruh variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya.

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara serentak semua variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Dari perhitungan pada tabel diatas diperoleh  $F_{hitung} = 12.822$  dengan tingkat signifikan 0,000, yang lebih kecil dari 0,005. hal ini berarti model regresi bisa dipakai untuk memprediksi variabel kualitas SDM, komitmen, dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dengan kata lain karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak, sedangkan  $H_a$  diterima, yang berarti variabel bebas  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  secara serentak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel  $Y$ .

#### Uji t ( Parsial)

Uji t dilakukan untuk membuktikan dari ketiga variabel bebas yang terdiri dari kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ), komitmen ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ), terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

Berdasarkan hasil uji-t, variabel kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung 3,477 dan  $\text{sig.t} = 0.001$  lebih besar daripada derajat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 yaitu sebesar 2,017 ( $3,477 > 2,017$ ) atau dengan melihat nilai *probabilitas* sebesar 0,157 adalah lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Nilai *beta* pada variabel pengawasan ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,467. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara parsial dari variabel pengawasan ( $X_1$ ) adalah 46,7%.

Variabel komitmen ( $X_2$ ) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung 0.845 dan  $\text{sig.t} = 0.403$  lebih kecil daripada derajat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 yaitu sebesar 2,017 ( $0.845 < 2,017$ ) atau dengan melihat nilai *probabilitas* sebesar 0,157 adalah lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Nilai *beta* pada variabel komitmen ( $X_2$ ) adalah sebesar 0.122. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya

dominasi pengaruh secara parsial dari variabel motivasi ( $X_2$ ) adalah 12.2%.

Variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung 2.129 dan  $\text{sig.t} = 0.040$  lebih besar daripada derajat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 yaitu sebesar 2,017 ( $2.129 > 2,017$ ) atau dengan melihat nilai *probabilitas* sebesar 0,157 adalah lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ . Nilai *beta* pada variabel kedisiplinan kerja ( $X_3$ ) adalah sebesar 0.280. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara parsial dari variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) adalah 28.0%.

#### Koefisien Determinasi Parsial

Diketahui nilai Adjusted  $R^2 = 0.497$  atau 49.7% nilai ini mengandung makna bahwa 49.7% variabel bebas yang terdiri dari kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ), komitmen ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ), memberikan kontribusi besar 49.7% terhadap perubahan variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sedangkan 50.3% variabel  $Y$  dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

#### Pengujian Hipotesis

Serangkaian pengujian hipotesis diperlukan terlebih dahulu, untuk menganalisis data hasil dari pengolahan data. Pengujian hipotesis pertama dan kedua menggunakan rumus regresi sederhana. Teknik analisis ini menggunakan bantuan program SPSS 21.00 Hasil yang diperoleh dari analisis tersebut menguraikan tentang pengaruh antara masing-masing variabel bebas; kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ), komitmen ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ) dengan variabel terkait; kinerja pegawai ( $Y$ ). Adapun penjelasan tentang hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia

Berdasarkan tabel variabel kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Hal ini terbukti dari nilai t-hitung 3,477 dan  $\text{sig.t} = 0.001$  lebih besar daripada derajat

signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 yaitu sebesar 2,017 ( $3,477 > 2,017$ ) atau dengan melihat nilai *probabilitas* sebesar 0,157 adalah lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Nilai *beta* pada variabel pengawasan ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,467. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara parsial dari variabel pengawasan ( $X_1$ ) adalah 46,7%.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja**

Berdasarkan tabel variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini terbukti dari nilai t-hitung 0.845 dan sig.t = 0.403 lebih kecil daripada derajat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 yaitu sebesar 2,017 ( $0.845 < 2,017$ ) atau dengan melihat nilai *probabilitas* sebesar 0,157 adalah lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Nilai *beta* pada variabel komitmen ( $X_2$ ) adalah sebesar 0.122. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara parsial dari variabel motivasi ( $X_2$ ) adalah 12.2%.

### **Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja**

Berdasarkan tabel variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini terbukti dari nilai t-hitung 2.129 dan sig.t = 0.040 lebih besar daripada derajat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 yaitu sebesar 2,017 ( $2.129 > 2,017$ ) atau dengan melihat nilai *probabilitas* sebesar 0,157 adalah lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ . Nilai *beta* pada variabel kedisiplinan kerja ( $X_3$ ) adalah sebesar 0.280. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara parsial dari variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) adalah 28.0%.

### **Kesimpulan**

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

1. Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja secara simultan/bersama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung.
2. Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja

secara parsial/sendiri-sendiri berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung.

3. Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Tulungagung dan Variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung adalah variabel Kualitas Sumber Daya Manusia.

### **Daftar Pustaka**

- A.W.Widjaja. 2006. *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Rajawali.
- Aries, Ivan dan Imam Ghozali. 2006. *Akuntansi Keperilakuan*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Afrizal, Haris, 2010. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana Prasarana dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri*. UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsini, 2014, *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.
- Erlina, Sri Mulyani, 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis : Untuk Akuntansi dan Manajemen*. USU Press, Medan.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19* (edisi kelima) Semarang: Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ilyas, Y. (2011). *Kinerja: Teori Penilaian dan Penelitian*. Jakarta: FKM UI. IQ. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Ikhsan, Arfan dan Ghozali, Imam, 2012, *Metodologi Penelitian Untuk Akuntansi*

- dan Manajemen, Medan : PT. Madju Medan Cipta
- Juita, Suci D., 2013. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi*. Universitas Negeri Padang, Padang.
- Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Moleong, Lexi J., 2000, *Metode Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mastuhu, 2013, *Menuju Sistem Pendidikan yang Lebih Baik Menyongsong Era Baru Pasca Orba*, (Makalah: disampaikan pada Diskusi Panel HMJ-KI IAIN, Jakarta, 13/12/13).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Evaluasi Kinerja*. Bandung : Refika Aditama
- Nunnally, J., 2010. *Psychometric Theory*. McGraw Hill, New York
- Nanang Fattah, 2013, *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nuraini. 2019. *Pengaruh Koitmen Organisasi, Motivasi Kerja, dan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Sumber Daya Air Kabupaten Tulungagung*. Kediri: Uniska
- Riggio, Ronald E., 2010. *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*, Third Edition, Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey 07458.
- Riyadi, 2012. *Faktor Sumber Daya Manusia Yang Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Perusahaan Di Kalbar*. Jurnal EKSOS : Volume 8, Nomor 2, Juni 2012 hal 114 - 119
- Robbins, Stephen P., dan Judge, Timothy, 2016, *Perilaku Organisasi*, Cetakan 3, Jakarta ; Salemba Empat.
- Robbins, Judge, 2016, *Perilaku Organisasi*, Edisi 16, Salemba Empat, Jakarta
- Siregar, Enda M., 2012. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja dengan Tindakan Supervisi Sebagai Variabel Moderating Terhadap Kinerja Auditor Pada Inspektorat Provinsi Sumatera Utara*. Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Sugiyono, Dr. Prof., 2006. *Metode Penelitian Administrasi*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Simamora, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1 Cetakan 1. Yogyakarta: YKPN.
- Walker, J. W. 2010. *Human Resourcing Planning*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Wirawan. 2011. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Penerbit: Salemba
- Wirawan. 2011. *Evaluasi Teori Model Standar Aplikasi dan Profesi, Contoh Aplikasi Evaluasi Program: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri Pedesaan, Kurikulum, Perpustakaan, dan Buku Tes*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Winardi, Jasman J. Ma'rif dan Said Musnadi. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Dinas Pengairan Provinsi Aceh)*. Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. I, Tahun I, No. 1, Mei 2012 (sesuaikan).
- Winardi. 2012. *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Windy Aprilia M dan Gunasti Hudiwinarsih, 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)*. The Indonesian Accounting Review, Volume 2, No. 2, July 2012, pages 215 – 228
- Wibowo, 2015, *Perilaku dalam Organisasi*, Edisi 2, Cetakan 4, Jakarta : Rajawali Pers.