

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN KOMITMEN  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR INSPEKTORAT  
DAERAH  
KABUPATEN TULANG BAWANG**

**Edi Heriyanto<sup>1</sup>, Suharto<sup>2</sup>, Marhaban SigaLingging<sup>3</sup>**

*Universitas Muhammadiyah Metro, Kota Metro, 34111, Indonesia*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia (SDM) dan komitmen terhadap kinerja pegawai di inspektorat Daerah Kabupaten Tulang Bawang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Sampel penelitian sebanyak 68 pegawai di inspektorat Daerah Kabupaten Tulang Bawang yang dipilih secara purposive sampling. Analisis data menggunakan teknik regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas SDM dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di inspektorat Kabupaten Tulang Bawang. Lebih spesifik, kualitas SDM terdiri dari kualitas fisik, psikologis, dan intelektual mampu mempengaruhi kinerja pegawai dalam hal kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Sedangkan, komitmen pegawai terdiri dari komitmen afektif, normatif, dan kontinu yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa kualitas SDM dan komitmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di inspektorat Kabupaten Tulang Bawang sebesar 45,1%. Oleh karena itu, disarankan agar manajemen inspektorat Kabupaten Tulang Bawang dapat meningkatkan kualitas SDM dan memperkuat komitmen pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Upaya yang dapat dilakukan antara lain memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan, menawarkan insentif dan reward, serta meningkatkan keterlibatan dan partisipasi pegawai dalam proses pengambilan keputusan.

**Kata kunci:** kualitas SDM, komitmen, kinerja pegawai, inspektorat Kabupaten Tulang Bawang.

**Abstract**

The purpose of this study is to ascertain the relationship between human resource commitment, quality, and employee performance in the inspectorate of Tulang Bawang regency. A quantitative strategy was chosen as the research methodology in this study. All 68 inspectorate staff members from the Tulang Bawang regency served as the study's population. It was a purposive sampling strategy that was employed. A questionnaire was used in this study's data collection. Following data collection, multiple linear regression analysis was used to analyze the data. According to the study's findings, having high-quality human resources can improve employee performance by up to 45.1%, both partially and concurrently. In a similar vein, employee dedication has a sizable positive impact on employee performance, both partially and concurrently. According to the study's conclusions, the inspectorate of Tulang Bawang regency must raise employee commitment levels and the caliber of its human resources if it wants to boost worker output. As part of these efforts, there may be training and skill development, incentives and rewards, and increased employee engagement and participation in decision-making.

**Keywords:** human resource quality, commitment, employee performance, inspectorate of Tulang Bawang regency

**PENDAHUIUAN**

Kantor inspektorat Daerah Kabupaten Tulang Bawang merupakan salah satu lembaga pemerintah yang bertanggung jawab untuk melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap pelaksanaan kebijakan pemerintah di

daerah tersebut. Dalam menjalankan tugasnya, kantor inspektorat membutuhkan pegawai yang berkualitas dan memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaannya.

Kualitas sumber daya manusia dan komitmen pegawai merupakan faktor penting yang mempengaruhi

kinerja pegawai di kantor inspektorat Daerah Kabupaten Tulang Bawang. Kualitas sumber daya manusia mencakup kemampuan, keterampilan, pengalaman, dan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai, sedangkan komitmen pegawai mencakup keinginan dan tekad pegawai untuk bekerja dengan baik dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam konteks ini, penelitian tentang pengaruh kualitas sumber daya manusia dan komitmen terhadap kinerja pegawai pada kantor inspektorat Daerah Kabupaten Tulang Bawang sangat penting dilakukan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana kualitas sumber daya manusia dan komitmen pegawai mempengaruhi kinerja pegawai di lembaga pemerintah tersebut.

Dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, kantor inspektorat Daerah Kabupaten Tulang Bawang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan komitmen pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih baik. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik manajemen di Indonesia, khususnya dalam hal meningkatkan kinerja pegawai pada lembaga pemerintah.

inspektorat Kabupaten Tulang Bawang dalam menjalankan tugas dan fungsinya tidak lepas dari berbagai persoalan yang dihadapi kantor tersebut, fenomena yang terjadi berdasarkan laporan kinerja instansi pemerintah yang tercantum dalam rencana Strategis inspektorat Kabupaten Tulang Bawang 2017-2022, (2021: 20) tentang analisis kinerja pelayanan 5 (lima) tahun yang lalu dan proyeksi kedepan baik internal maupun eksternal telah diidentifikasi permasalahan berdasarkan tugas pokok dan fungsi inspektorat, yaitu: "penentuan target kinerja sasaran penga-

saan belum dilakukan secara komprehensif, kualitas SDM yang belum memadai, belum optimalnya penerapan SPIP di SKPD Pemerintah Kabupaten Tulang Bawang, lemahnya Koordinasi antar APIP dan instansi terkait lainnya, dualisme pembinaan sistem pengawasan di jajaran inspektorat Daerah, mandat yang diterima inspektorat belum seluruhnya ditindaklanjuti, dan belum optimalnya sarana dan prasarana pendukung program pengawasan. Dari 7 (tujuh) poin identifikasi masalah tersebut di atas, maka dapat diprediksikan kondisi organisasi inspektorat selama kurun waktu lima tahun kedepan yang dapat berpengaruh terhadap pencapaian visi misi organisasi".

Berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan di atas maka dapat diambil rumusan masalah yaitu:

1. Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada inspektorat Kabupaten Tulang Bawang?
2. Apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada inspektorat Kabupaten Tulang Bawang?
3. Apakah kualitas sumber daya manusia dan komitmen berpengaruh secara Bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada inspektorat Kabupaten Tulang Bawang?

## **KAJIAN LITERATUR**

### **A. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Kehoe dan Wright (2018), manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat menciptakan nilai tambah bagi organisasi dan meningkatkan kinerja pegawai. Cascio (2021) menambahkan bahwa manajemen sumber daya manusia juga dapat mempengaruhi produktivitas, kualitas hidup kerja, dan profitabilitas organisasi. Namun, untuk mencapai

hasil yang optimal, penting untuk mempertimbangkan konteks organisasi dan strategi manajemen sumber daya manusia yang sesuai dan mengintegrasikan strategi bisnis dengan praktik manajemen sumber daya manusia untuk mencapai keunggulan kompetitif dan mencapai tujuan organisasi.

Selain itu, Huselid (2019) menyoroti pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam mencapai kinerja organisasi yang optimal. Menurutnya, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif melibatkan pengukuran dan analisis kinerja, pengembangan karyawan, serta pengelolaan hubungan dengan pegawai. Hal ini juga disampaikan oleh Aguinis (2019) yang menambahkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang efektif melibatkan pengelolaan kinerja pegawai secara individual dan tim untuk mencapai tujuan organisasi.

Secara keseluruhan, manajemen sumber daya manusia menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia baik dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan hasil organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus mempertimbangkan praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif dan terintegrasi dengan strategi bisnis yang tepat. Selain itu, organisasi harus mengembangkan karyawan dan memperhatikan kebutuhan dan keinginan mereka agar dapat mempertahankan talenta yang berharga dalam organisasi dan meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka.

## B. Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia sangat penting bagi keberhasilan sebuah organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu meningkatkan kinerja organisasi, menghasilkan inovasi, dan menjaga hubungan yang baik

dengan pelanggan dan mitra bisnis (Mangkunegara, 2016).

Menurut Susanto (2017), kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari aspek kualifikasi, keterampilan, dan sikap kerja. Kualifikasi mencakup pendidikan dan pelatihan yang dimiliki oleh sumber daya manusia, keterampilan mencakup kemampuan teknis dan nonteknis, serta sikap kerja mencakup etika kerja, disiplin, dan tanggung jawab.

Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi juga telah dibuktikan oleh penelitian. Menurut Wahyuni dan Nugroho (2019), kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui inovasi dan kepuasan pelanggan.

Dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia, organisasi perlu melakukan upaya-upaya seperti pelatihan dan pengembangan karyawan, pengukuran dan evaluasi kinerja, serta pemberian insentif dan penghargaan. Dengan demikian, organisasi dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan berkontribusi positif bagi keberhasilannya (Hasibuan, 2016).

Aspek fisik mencakup kondisi fisik dari sumber daya manusia, seperti kesehatan, kebugaran, dan kemampuan fisik. Aspek psikologis mencakup kondisi mental dan emosional dari sumber daya manusia, seperti kepercayaan diri, motivasi, dan kesejahteraan psikologis. Aspek intelektual mencakup kemampuan mental dan intelektual dari sumber daya manusia, seperti kecerdasan, kreativitas, dan kemampuan belajar.

Kualitas fisik, psikologis, dan intelektual yang baik pada sumber daya manusia akan berkontribusi positif terhadap kinerja organisasi. Sumber daya manusia yang sehat, kuat, dan memiliki kondisi fisik yang prima akan mampu bekerja dengan efektif dan efisien, serta mampu menghindari

absensi dan sakit yang dapat mengganggu produktivitas. Sumber daya manusia yang memiliki kondisi psikologis yang baik juga akan lebih termotivasi dan memiliki rasa percaya diri yang tinggi, serta mampu menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja dan pelanggan. Sementara itu, sumber daya manusia yang memiliki kemampuan intelektual yang baik akan mampu memberikan kontribusi inovatif bagi organisasi dan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan yang cepat.

Dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia, organisasi perlu memperhatikan aspek fisik, psikologis, dan intelektual. Dengan memperhatikan aspek-aspek tersebut, organisasi dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan berkontribusi positif bagi keberhasilannya (Hasibuan, 2016).

### C. Komitmen Pegawai

Menurut Moehariono (2018), komitmen pegawai merupakan keadaan emosional yang mengikat individu kepada organisasi tempat mereka bekerja dan mendorong mereka untuk melakukan tindakan yang mendukung tujuan organisasi. Terdapat tiga jenis komitmen pegawai, yaitu komitmen afektif, normatif, dan kontinu. Komitmen afektif terjadi ketika individu merasa senang dan nyaman dengan lingkungan kerjanya, sehingga mereka merasa loyal dan ingin berkontribusi secara positif untuk organisasi.

Sedangkan, komitmen normatif terjadi ketika individu merasa memiliki tanggung jawab moral untuk tetap tinggal dan berkontribusi bagi organisasi yang telah memberikan pengalaman kerja yang positif. Sementara itu, komitmen kontinu terjadi ketika individu merasa bahwa biaya yang harus dikeluarkan jika keluar dari organisasi terlalu besar, sehingga mereka tetap tinggal meskipun tidak sepenuhnya merasa terikat dengan organisasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan

komitmen pegawai, organisasi perlu memberikan pengalaman kerja yang positif, memperlihatkan keadilan organisasi, memberikan penghargaan yang pantas, dan memberikan dukungan pengembangan karir.

Selain faktor-faktor yang disebutkan di atas, terdapat beberapa faktor lain yang juga dapat mempengaruhi tingkat komitmen pegawai, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan keseimbangan kehidupan kerja. Menurut Arikunto (2017), budaya organisasi yang kuat dan positif dapat meningkatkan tingkat komitmen pegawai, karena budaya yang positif dapat memberikan rasa kepercayaan dan keterikatan yang lebih kuat terhadap organisasi. Selain itu, kepemimpinan yang baik dan dapat dipercaya juga dapat mempengaruhi tingkat komitmen pegawai. Pemimpin yang dapat memberikan arahan yang jelas, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mampu membangun hubungan yang baik dengan pegawai dapat meningkatkan tingkat kepuasan dan komitmen pegawai.

Terakhir, keseimbangan kehidupan kerja juga dapat mempengaruhi tingkat komitmen pegawai. Apabila pegawai merasa terlalu lelah atau terbebani oleh pekerjaannya, mereka mungkin merasa tidak lagi terikat dengan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan keseimbangan antara tuntutan kerja dan kebutuhan pribadi pegawai untuk meningkatkan tingkat komitmen mereka.

### D. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan ukuran sejauh mana seseorang telah melaksanakan tugas yang diberikan dan seberapa baik tugas tersebut dilaksanakan, baik dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian dalam melaksanakan tugas tersebut (Suharnomo, 2018).

Kinerja pegawai dapat diukur dengan berbagai indikator, antara lain



kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi, dan kemandirian dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. indikator-indikator tersebut sangat penting dalam mengevaluasi kinerja pegawai dan membantu organisasi dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi.

Dalam konteks industri, kinerja pegawai juga diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Suharto (2014) bahwa kinerja pegawai perlu diukur secara teratur untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan produksi suatu perusahaan.

Dari beberapa penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan ukuran sejauh mana seseorang telah melaksanakan tugas yang diberikan dan seberapa baik tugas tersebut dilaksanakan, dengan mempertimbangkan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Oleh karena itu, pengukuran kinerja pegawai perlu dilakukan secara teratur dan teliti agar dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Kinerja pegawai diukur berdasarkan beberapa indikator, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan."

indikator kinerja pegawai tersebut telah dijelaskan dalam berbagai literatur manajemen sumber daya manusia. Sebagai contoh, Menaker dan Robbins (2017) menjelaskan bahwa kinerja pegawai dapat diukur berdasarkan kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi, dan kemandirian dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

Sementara itu, Robbins dan Coulter (2017) juga mengemukakan bahwa kinerja pegawai dapat diukur dengan berbagai indikator, termasuk kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi, dan kemandirian dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

Berdasarkan literatur tersebut, dapat disimpulkan bahwa kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian adalah indikator penting dalam pengukuran kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan aspek-aspek tersebut dalam mengevaluasi kinerja pegawai.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif asosiasi dan verifikasi, karena variabel yang akan diuji dan hubungan antara mereka, tujuannya adalah untuk menguji fakta dan pengaruh antara variabel yang diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah Badan Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) Inspektorat Tulang Bawang yang berjumlah 91 pegawai berstatus PNS dan non PNS.

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *non-probability sampling* dan *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel untuk sumber data dengan kriteria tertentu. Sampel penelitian ini adalah pegawai APIP Inspektorat Turang-Bawang sebanyak 68 orang yang sebelumnya diidentifikasi dengan menggunakan teknik *purposeful sampling* yaitu dengan memilih pegawai berstatus PNS sebagai sampel penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN Gambaran Lokasi Penelitian**

inspektorat Kabupaten Tulang BaWang terbentuk pada tahun 2003 dengan nama Badan Pengawas Daerah (BaW asda) berdasarkan peraturan Daerah Kab Tulang BaWang No 07 Th 2003. Kemudian pada tahun 2008 BaW asda berubah nama menjadi inspektorat Kabupaten Tulang BaWang berdasarkan Perda Kab Tulang BaWang No 28 Th 2008 Tgl 11 Agustus 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah. Tugas Pokok dan Fungsi inspektorat Tulang BaWang tertera pada Peraturan Bupati Tulang BaWang Nomor 45 Tahun 2016 tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi inspektorat Kabupaten Tulang BaWang.

Selain tugas pokok pemeriksaan, inspektorat Kabupaten Tulang BaWang juga melakukan pemantauan, evaluasi dan tindak lanjut hasil pemeriksaan. Tindak lanjut hasil pemantauan dilakukan secara berkesinambungan mulai dari tahap perencanaan sebagai bentuk pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab instansi pemerintah dan pelaksanaan fungsi berupa kebijakan, rencana, prosedur dan peraturan pemerintah sehingga dalam proses pelaksanaannya selalu sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sejak memasuki era reformasi pemerintahan di awal tahun 2000-an, Biro inspeksi Kabupaten Tulang BaWang, sebagai organisasi birokrasi di bidang pengawasan, tentu saja juga mengalami perubahan paradigma. regulasi pada awalnya sering mengarah pada sifat pengawasan, membuatnya menjadi anjing gonggong yang hanya menemukan kesalahan audit. Sifatnya berubah lebih ke arah pembinaan. Meskipun inspektorat Kabupaten Tulang BaWang bekerja dalam lingkup pengawasan, namun menurut hal tersebut di atas, akibat pergeseran paradigma tersebut, inspektorat Kabupaten Tulang BaWang jelas bertanggung jawab atas keberhasilan program/kegiatan

pemerintah Kabupaten Tulang BaWang secara keseluruhan. Jadi inspektorat Kabupaten Tulang BaWang secara aktif dalam mencapai tata kelola pemerintahan yang baik di Kabupaten Tulang BaWang.

### **Hasil Uji Validitas dan reliabilitas**

Uji validitas yang digunakan adalah korelasi Pearson, dengan membandingkan hasil setiap variabel dengan skor keseluruhan untuk setiap pertanyaan, uji validitas dilakukan untuk mengevaluasi asersi dalam kuesioner. Selain itu, nilai korelasi yang diperoleh dikontraskan dengan nilai  $r_{\text{tabel}}$  0,05 atau 0,444 yang diperoleh.

Hasil uji reliabilitas sebelumnya menunjukkan bahwa ketiga variabel dianggap reliabel karena nilai alfa-nya  $> 0,60$  dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Nilai alpha variabel pertama adalah 0,895; nilai alpha untuk variabel kedua adalah 0,832; dan nilai alpha untuk variabel ketiga adalah 0,773.

### **Hasil analisis regresi dan Uji Hipotesis**

#### **A. Pengaruh Kualitas SDM Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan garis regresinya adalah:  $\hat{Y} = 15,229 + 0,450 X_1$ . Dengan persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa jika variabel Kualitas SDM ( $X_1$ ) dengan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka setiap perubahan skor kualitas SDM sebesar satu satuan dapat diestimasi skor kinerja pegawai akan berubah sebesar 0,450 satuan pada arah yang sama.

Berdasarkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena itu hipotesis yang berbunyi tolak  $H_0$  dan terima  $H_1$ : Ada pengaruh yang positif antara kualitas SDM ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

Hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif kualitas SDM terhadap kinerja pegawai pada inspektorat Kabupaten Tulang Bawang.

Keberartian persamaan regresi didasarkan pada hasil perhitungan dengan bantuan SPSS seperti pada tabel 1 berikut:

**Tabel 1 Hasil Uji Keberartian Persamaan Regresi  $X_1$  terhadap  $Y$**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.229	2.591		5.879	.000
	Kualitas SDM	.450	.120	.420	3.759	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
 Uji keberartian persamaan regresi adalah tolak  $H_0$  jika probabilitas lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$ . Berdasarkan tabel di atas nilai probabilitas sebagaimana ditunjukkan pada kolom *Sig*  $0.000 < 0.05$ . Dapat disintesis koefisien regresi signifikan,

Variabel  $X_1$  berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap  $Y$ .

Hasil perhitungan dengan bantuan SPSS nilai koefisien determinasi variabel Kualitas SDM ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) seperti pada tabel 2 berikut:

**Tabel 2 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.420 <sup>a</sup>	.176	.164	1.969	1.812

a. Predictors: (Constant), Kualitas SDM  
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pada tabel di atas dapat ditunjukkan hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana diperoleh skor *r square* sebesar 0,176, yang berarti bahwa

a 17,6% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel kualitas sumber daya manusia, sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

**B. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan garis regresinya adalah  $\hat{Y} = 11.679 + 0,460 X_2$ . Dengan persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa jika variabel komitmen ( $X_2$ ) dengan kinerja pegawai ( $Y$ ) diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka setiap perubahan skor komitmen sebesar satu

satuan dapat diestimasikan skor kinerja pegawai akan berubah sebesar 0,460 satuan pada arah yang sama.

Berdasarkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Maka hipotesis yang berbunyi tolak  $H_0$  dan terima  $H_1$ : Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Keberartian persamaan regresi didasarkan pada hasil perhitungan dengan bantuan SPSS seperti pada Tabel 3 berikut:

**Tabel 3 Hasil Uji Keberartian Persamaan Regresi  $X_2$  terhadap  $Y$**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.679	2.551		4.579	.000
	Komitmen	.460	.088	.540	5.213	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Kriteria pengujian persamaan regresi adalah tolak  $H_0$  jika probabilitas lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$ . Berdasarkan tabel di atas nilai probabilitas sebagaimana ditunjukkan pada kolom *Sig*  $0,000 < 0.05$ . Dapat

disintesis koefisien regresi signifikan, atau komitmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan dengan bantuan SPSS nilai koefisien determinasi variabel komitmen ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) seperti pada Tabel 4 berikut:

**Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.540 <sup>a</sup>	.292	.281	1.826	1.651
a. Predictors: (Constant), Komitmen					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Pada tabel di atas dapat ditunjukkan hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana diperoleh skor *r square* sebesar 0,292, yang berarti bahwa 29,2% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel komitmen, sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh variabel

lain diluar penelitian ini.

**C. Pengaruh Kualitas SDM dan Komitmen Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai**

Perhitungan dengan bantuan SPSS diperoleh hasil seperti pada Tabel 5 berikut:

**Tabel 5 Analisis Regresi Variabel  $X_1, X_2$  terhadap  $Y$**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.717	2.274		4.712	.000
	Komitmen	1.741	.306	2.045	5.696	.000
	Kualitas SDM	-1.667	.384	-1.556	-4.336	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Dari tabel di atas memperlihatkan bahwa persamaan regresi  $Y$  atas  $X_1$  dan  $X_2$  adalah:  $\hat{Y} = 10.717 + 1.741 X_1 - 1.667 X_2$ . Dengan persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa jika variabel kualitas SDM ( $X_1$ ) dan variabel Komitmen ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka setiap perubahan skor kualitas SDM dan komitmen besar

satu satuan dapat diestimasikan skor kinerja pegawai akan berubah sebesar 1.741 satuan  $X_1$  pada arah yang sama dan 1.667 satuan  $X_2$  pada arah yang berlawanan.

**Tabel 6 Hasil Uji Koefisien D**

Model Summary <sup>b</sup>			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.674	.451	.434
a. Predictors: (Constant), Kualitas SDM, Komitmen			
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			



Berdasarkan tabel diatas nilai probabilitas sebagaimana ditunjukkan pada koefisien  $Sig$  adalah 0.000, sehingga nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05. Dapat disintesis koefisien regresi signifikan, atau kualitas SDM dan komitmen secara simultan

berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan.

Hasil perhitungan nilai koefisien determinasi variabel kualitas SDM ( $X_1$ ) dan variabel komitmen ( $X_2$ ) secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) seperti pada Tabel 6 berikut:

Berdasarkan tabel di atas maka dapat ditunjukkan besarnya pengaruh variabel kualitas SDM ( $X_1$ ) dan variabel sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak dikaji pada penelitian ini (terjadi  $W$  ab).

Dari semua analisis di atas dapat disintesis bahwa kualitas SDM dan komitmen secara simultan memberi pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor inspektorat Kabupaten Tulang Bawang dan dari pengujian regresi kualitas SDM dan komitmen secara simultan dapat digunakan untuk melakukan prediksi terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan kualitas SDM dan komitmen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor inspektorat Kabupaten Tulang Bawang dapat diterima yaitu sebesar 45.1 % serta teruji secara empiris pada taraf signifikan 5%.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Kualitas SDM Terhadap Kinerja Pegawai

Kualitas SDM merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai di suatu organisasi, termasuk di inspektorat Kabupaten Tulang Bawang. Berdasarkan literatur yang telah dijabarkan sebelumnya, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas SDM, seperti kualitas fisik, psikologis, dan intelektual. Selain itu, faktor komitmen pegawai juga memiliki

komitmen ( $X_2$ ) secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah sebesar 0,451 atau sebesar 45.1% pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam konteks inspektorat Kabupaten Tulang Bawang, kualitas SDM yang baik akan membawa dampak positif pada kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kualitas fisik yang baik, seperti kesehatan dan stamina yang prima, akan lebih mampu bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan tugasnya. Selain itu, kualitas psikologis yang baik, seperti tingkat motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi, juga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kualitas intelektual juga merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai akan lebih mudah menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks dan berkontribusi positif pada organisasi. Oleh karena itu, inspektorat Kabupaten Tulang Bawang harus memperhatikan faktor-faktor ini dalam meningkatkan kualitas SDM.

Selain itu, faktor komitmen pegawai juga mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen afektif, normatif, dan kontinu terhadap organisasi akan lebih termotivasi dan berdedikasi dalam bekerja. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Dalam mengoptimalkan kinerja pegawai, inspektorat Kabupaten Tulang

BaW ang harus memperhatikan kualitas SDM dan faktor komitmen pegaW ai. Upaya-upaya perbaikan kualitas SDM, seperti pelatihan dan pengembangan karyaW an, harus dilakukan secara terus-menerus. Selain itu, inspektorat Kabupaten Tulang BaW ang juga harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pegaW ai, seperti lingkungan kerja yang kondusif dan budaya organisasi yang positif.

Penelitian yang dilakukan oleh Fitriyani (2020) pada Kantor inspektorat Provinsi Sumatera Selatan menunjukkan bahW a terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kualitas SDM dengan kinerja pegaW ai. Penelitian tersebut menggunakan variabel kualitas SDM yang terdiri dari kompetensi, kepemimpinan, motivasi, dan etos kerja serta variabel kinerja pegaW ai yang terdiri dari kualitas, kuantitas, dan kecepatan pelayanan. Hasil penelitian menunjukkan bahW a variabel kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegaW ai.

## **2. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai**

Komitmen merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegaW ai di sebuah organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Suyanto (2017) menunjukkan bahW a terdapat pengaruh yang positif antara komitmen terhadap kinerja pegaW ai. Komitmen yang dimaksud dapat berupa komitmen afektif, normatif, dan kontinu. Komitmen afektif berkaitan dengan perasaan positif dan kebanggaan pegaW ai terhadap organisasi. Komitmen normatif berkaitan dengan kepatuhan pegaW ai pada norma dan etika yang berlaku di organisasi. Sedangkan komitmen kontinu berkaitan dengan persepsi pegaW ai terhadap biaya-biaya yang harus ditanggung apabila ingin pindah dari organisasi.

Dalam konteks inspektorat kabupaten Tulang BaW ang, komitmen pegaW ai terhadap organisasi dapat

mempengaruhi kinerja mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang berkaitan dengan pengaW asan dan pemeriksaan. Semakin tinggi komitmen pegaW ai terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula motivasi mereka dalam bekerja dan semakin baik pula kinerja mereka dalam menjalankan tugas-tugas tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh SuIistyanto, dkk. (2021) juga menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara komitmen terhadap kinerja pegaW ai pada instansi pemerintah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahW a komitmen afektif dan normatif berpengaruh positif terhadap kinerja pegaW ai, sedangkan komitmen kontinu tidak berpengaruh signifikan.

Hal ini menunjukkan pentingnya menjaga dan meningkatkan komitmen pegaW ai terhadap organisasi, terutama melalui peningkatan komunikasi dan keterlibatan mereka dalam pengambilan keputusan di organisasi. Selain itu, memperkuat norma dan etika yang berlaku di organisasi juga dapat membantu meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi.

Dalam upaya meningkatkan komitmen pegaW ai, inspektorat kabupaten Tulang BaW ang dapat melakukan beberapa hal seperti memberikan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegaW ai, memberikan penghargaan dan insentif sebagai bentuk pengakuan terhadap kinerja mereka, serta memperkuat nilai-nilai dan budaya organisasi yang dapat memperkuat komitmen pegaW ai.

## **3. Pengaruh Kualitas SDM dan Komitmen Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai**

Kualitas sumber daya manusia (SDM) dan komitmen pegaW ai merupakan faktor penting yang berpengaruh pada kinerja pegaW ai. Kualitas SDM yang baik dan tinggi

dapat meningkatkan kinerja pegawai karena mereka memiliki kemampuan dan kompetensi yang sesuai dengan tugas yang diberikan. Selain itu, komitmen pegawai yang tinggi juga berpengaruh pada kinerja pegawai, karena pegawai yang komitmen pada organisasi akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan mencapai tujuan organisasi.

Penelitian oleh Suryanto dan Wahyudi (2020) tentang menunjukkan bahwa kualitas SDM dan komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya faktor SDM dan komitmen pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai di suatu organisasi.

Selain itu, penelitian oleh Wijayanti (2018) menunjukkan bahwa kualitas SDM, komitmen organisasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut saling terkait dan mempengaruhi kinerja pegawai.

Dari kedua penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kualitas SDM dan komitmen pegawai merupakan faktor penting yang berpengaruh pada kinerja pegawai. Organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut dan mengembangkan strategi untuk meningkatkan kualitas SDM dan komitmen pegawai, seperti melalui program pelatihan dan pengembangan SDM serta program motivasi dan penghargaan pegawai yang efektif.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu: kualitas SDM berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 17.6%; sedangkan komitmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 29.2%. secara simultan

kualitas SDM dan komitmen secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu 45.1% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kualitas SDM dan komitmen memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada inspektorat Daerah Kabupaten Tulang Bawang. Kualitas SDM yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kualitas fisik, psikologis, dan intelektual pegawai. Sementara itu, komitmen pegawai juga dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara meningkatkan motivasi, loyalitas, dan partisipasi dalam pekerjaan.

### **Saran**

Beberapa saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada inspektorat Daerah Kabupaten Tulang Bawang antara lain: meningkatkan kualitas SDM pegawai melalui pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, mendorong terciptanya iklim kerja yang kondusif dan mendukung komitmen pegawai, seperti memberikan penghargaan dan insentif yang sesuai.

Hal lain yaitu melakukan evaluasi dan monitoring secara berkala terhadap kinerja pegawai untuk memastikan bahwa kualitas SDM dan komitmen pegawai terjaga dengan baik, mengintegrasikan sistem manajemen kinerja yang baik, sehingga dapat membantu memantau kinerja pegawai secara objektif dan memberikan umpan balik yang konstruktif.

Dengan mengimplementasikan saran-saran tersebut, diharapkan inspektorat Daerah Kabupaten Tulang Bawang dapat meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Aguinis, H. (2019). *Performance Management*. New York, NY: routledge.
- Arikunto, S. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Cascio, W. F. (2021). *Managing Human resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. McGraw-Hill Education.
- Fitriyani, S. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor inspektorat Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal ilmiah Akuntansi*, 8(1), 1-11.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Huselid, M. A. (2019). Human resource Management and Organizational Performance: Evidence and Directions from Macro and Micro research. *Annual review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6, 49-74.
- Kehoe, r. r., & wright, P. M. (2018). *The Oxford Handbook of Human resource Management*. Oxford University Press.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT remaja rosdakarya.
- Menaker, J. A., & robbins, S. P. (2017). *Fundamentals of Human resource Management*. Pearson.
- Moheriono. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. raja Grafindo Persada.
- robbins, S. P., & Coulter, M. (2017). *Management*. Pearson.
- Suharnomo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra wacana Media.
- Suharto. (2014). *Manajemen Produksi Modern*. PT Elex Media Komputindo.
- Sulistiyanto, E., Setyorini, T., & Widodo, S. (2021). Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada instansi Pemerintah. *Jurnal riset Manajemen Sains indonesia (JrMSi)*, 12(1), 43-54.
- Suryanto, A. & wahyudi, A. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor inspektorat Daerah Malang Jawa Timur. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 4(2), 225-240.
- Susanto, A. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Suyanto. (2017). Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta. *Jurnal ilmu Manajemen*, 5(2), 188-202.
- wahyuni, S., & Nugroho, D. B. (2019). Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi pada perusahaan manufaktur di Surabaya. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 24(1), 23-38.
- wijayanti, r. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Telkom indonesia, Tbk. *Jurnal ilmiah Mahasiswa FEB*, 7(1), 1-13.