



**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA,  
PROFESIONALISME KERJA DAN KOMITMEN  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

**(Studi Kasus Pada Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum)**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:  
MOH. SYIFAK  
NPM. 216.010.81.422



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM MALANG**

**2022**

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA,  
PROFESIONALISME KERJA DAN KOMITMEN  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

**(Studi Kasus Pada Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum)**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

MOH. SYIFAK

NPM. 216.010.81.422



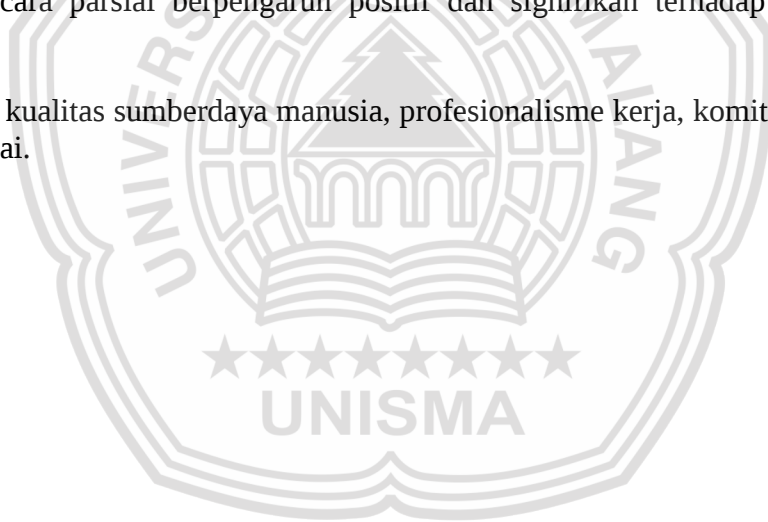
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM MALANG**

**2022**

### Abstrak

Penelitian yang dilakukan akan memberikan model dan strategi dalam meningkatkan kinerja pegawai yang bekerja di kantor pemerintahan kota Malang bagian umum agar bisa memperbaiki kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh kualitas sumberdaya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen secara simultan terhadap kinerja pegawai di kantor pemerintahan kota Malang bagian umum. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik penelitian Explanatory Research. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor pemerintahan kota Malang bagian umum dengan sampel sebanyak 40 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah Regresi Linier berganda dan uji hipotesis menggunakan software SPSS for windows. Kesimpulan dari penelitian ini adalah (1) Kualitas Sumberdaya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. (2) Kualitas Sumberdaya Manusia secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. (3) Kualitas Profesionalisme Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. (4) Komitmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

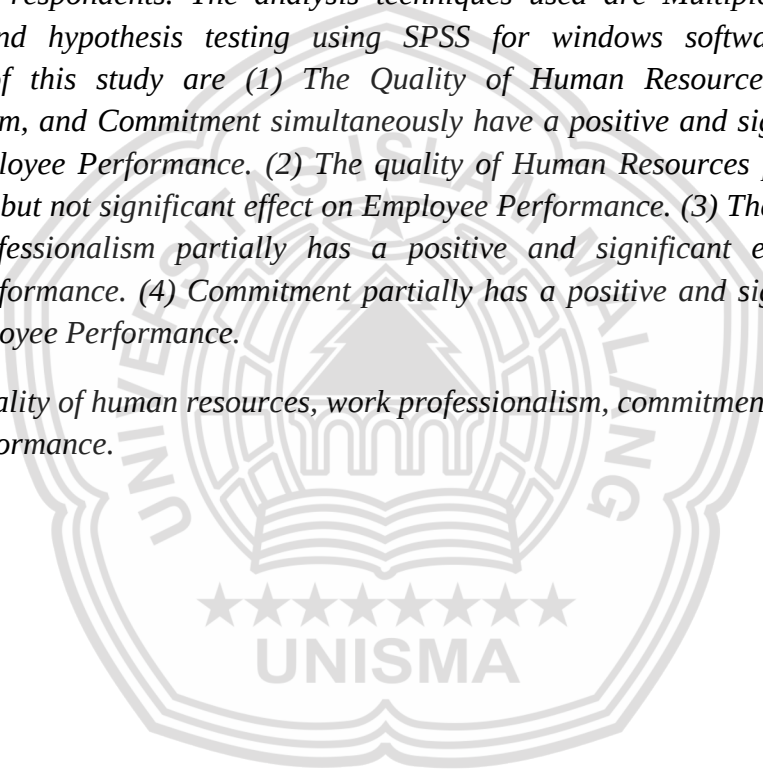
**Kata Kunci :** kualitas sumberdaya manusia, profesionalisme kerja, komitmen dan kinerja pegawai.



### **Abstract**

*The research conducted will provide models and strategies in improving the performance of employees who work in the general malang city government office in order to improve employee performance. The purpose of this study is to find out and analyze how the influence of the quality of human resources, work professionalism and simultaneous commitment to employee performance in the general part of malang city government office. This research is a quantitative research with explanatory research techniques. The population of this study was all employees of the Malang city government office in the general section with a sample of 40 respondents. The analysis techniques used are Multiple Linear Regression and hypothesis testing using SPSS for windows software. The conclusions of this study are (1) The Quality of Human Resources, Work Professionalism, and Commitment simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance. (2) The quality of Human Resources partially has a positive but not significant effect on Employee Performance. (3) The quality of Work Professionalism partially has a positive and significant effect on Employee Performance. (4) Commitment partially has a positive and significant effect on Employee Performance.*

**Keywords:** *quality of human resources, work professionalism, commitment and employee performance.*



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Sumberdaya yang terpenting dari sebuah organisasi adalah sumberdaya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usaha mereka kepada organisasi. Oleh karena itu pegawai/karyawan merupakan kunci penentu keberhasilan organisasi. Untuk itu pegawai/karyawan selain dituntut untuk memiliki pengetahuan dan kompetensi juga harus mempunyai pengalaman, motivasi, komitmen yang tinggi disiplin diri dan semangat kerja tinggi. Penilaian kinerja pegawai Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum dengan membuat ukuran kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi. Standar penilaian kinerja suatu organisasi harus dapat diproyeksikan ke dalam standar kinerja para pegawai sesuai dengan unit kerjanya. Evaluasi kinerja harus dilakukan secara terus menerus agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Pihak manajemen kantor Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum, perlu mengetahui berbagai kelemahan atau kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

Secara umum, kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu. Menurut (Indra, 2006:27), Kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Untuk mencapai kinerja yang baik pada masing-masing SKPD tidak lepas dari pengaruh

Kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki SKPD tersebut. Kualitas Sumber Daya Manusia adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai (Kharis, 2010:12).

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu perusahaan. Peran strategis SDM dalam organisasi bisnis dapat dielaborasi dari segi teori sumber daya, di mana fungsi perusahaan adalah mengarahkan seluruh sumber daya atau kemampuan internal untuk menghadapi kepentingan pasar sebagai faktor eksternal utama. Menurut (Wirawan, 2015:5), kualitas SDM merupakan perpaduan antara kemampuan fisik (kesehatan) dan kemampuan non fisik (kemampuan bekerja, berpikir, mental, dan keterampilan-keterampilan lainnya) yang dimiliki oleh seseorang individu sehingga mereka mampu untuk bekerja, berkreasi, berpotensi di dalam organisasi.

Kualitas SDM tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya, tetapi ditentukan pula oleh pendidikan, pengetahuan, pengalaman, kematangan dan sikap. Kualitas SDM dapat dilihat dari tingkat pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan, sikap dalam pelaksanaan pekerjaan, serta keterampilan dalam pelaksanaan pekerjaan. (Syaiful, 2002:14). SDM yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan pekerjaan akan dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai/karyawan. Kemampuan SDM secara signifikan berpengaruh terhadap efektivitas kerja, dimana semakin tinggi

kemampuan SDM, maka efektivitas kerja juga semakin tinggi. (Simamora, 2018:31).

Menurut (Dwiyanto, 2011:157) Profesionalisme adalah Paham atau keyakinan bahwa sikap dan tindakan aparatur dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pelayanan selalu didasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai nilai profesi aparatur yang mengutamakan kepentingan publik. Profesionalisme menurut (Sedarmayanti, 2011:96) adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik. Ukuran profesionalisme adalah kompetensi, efektivitas, dan efisiensi serta bertanggung jawab. Sikap profesional berlaku untuk semua aparat pada semua tingkat atau jenjang jabatan, karena mereka dituntut untuk bekerja sesuai kemampuan dan keterampilan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme berkaitan dengan kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas, hal ini merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional. Hal ini merefleksikan keahlian dan kemampuan aparat harus bertindak sesuai dengan arah dan tujuan yang ingin di capai oleh sebuah organisasi (Kurniawan, 2005:56). Profesionalisme pertama-tama adalah soal sikap, ada beberapa hal yang dapat dianggap mewakili sikap profesionalisme yaitu, keterampilan tinggi, pemberian jasa yang berorientasi pada kepentingan umum, pengawasan yang ketat atas perilaku kerja dan suatu sistem balas jasa yang merupakan lambang prestasi kerja. (Harefa, 2004:121)

Komitmen merupakan hal yang tidak boleh diabaikan dalam suatu organisasi, sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku manusia, sebaik apapun visi, misi, dan tujuan organisasi, tidak akan tercapai jika tidak ada komitmen dari anggota organisasinya (Dongoran, 2001:6). Seberapa jauh komitmen pegawai/karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Komitmen organisasional sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi khusus, meliputi kepercayaan, dukungan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan keinginan yang kuat untuk menggunakan upaya yang sungguh sungguh untuk kepentingan organisasi, dan kemauan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi. (Luthans, 2008:80) menyatakan komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

Pada masa global dan perdagangan bebas seperti sekarang ini memasuki era persaingan ekonomi yang sangat kompeten, dilihat dari kemajuan teknologi yang berkembang sangat pesat pada saat ini dapat bersaing dengan kemampuan manusia berusaha berkompetensi dan bersaing dengan lainnya. Sumberdaya manusia yang berkualitas sangat diperlukan pada era yang sangat berkembang seperti sekarang ini, sehingga perusahaan dapat berjalan dengan baik dan maksimal.

Berdasarkan penilaian Ombudsman RI berdasarkan UU No. 25 2009 menyatakan bahwa kinerja satuan kerja perangkat daerah Kota Malang berada pada Zona Hijau. Akan tetapi skor penilaian masih dibawah beberapa kota lain sebgaia berikut : Pemkab Banyuwangi (skor 96,75), Pemkab Bondowoso (94,29), Pemkab Lumajang (92,45), Pemkab Probolinggo (92,08), Pemkab Ponorogo (91,77), Pemkot Malang (87,29). Dimana pemkot Malang masih diperlukan evaluasi terhadap kinerja pegawai dipemkot Malang (Ombudsman.org). hal ini menjadi alasan peneliti memilih Kota Malang sebagai objek tempat penelitian.

Penelitian yang dilakukan akan memberikan model dan strategi dalam meningkatkan kinerja pegawai yang bekerja di kantor pemerintahan kota Malang bagian umum agar bisa memperbaiki kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja pegawai”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

- a. Apakah kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai di Kantor Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum ?
- b. Apakah kualitas sumberdaya manusia berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai di Kantor Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum ?
- c. Apakah profesionalisme kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai di Kantor Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum ?

- d. Apakah komitmen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai di Kantor Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum ?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas sumberdaya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen secara simultan terhadap kinerja Pegawai di Kantor Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas sumberdaya manusia terhadap kinerja Pegawai di Kantor Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis profesionalisme kerja terhadap kinerja Pegawai di Kantor Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen terhadap kinerja Pegawai di Kantor Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum.

#### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebagai literatur dalam membangun ilmu manajemen sumberdaya manusia yang berhubungan dengan beberapa variabel pada penelitian ini, yaitu:

kualitas sumberdaya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai.

- b. Dapat menambah informasi dan menambah ilmu pengetahuan bagi peneliti selanjutnya.
- c. Dapat menjadi alat ukur pertimbangan bagi pimpinan untuk terus memperbaiki pengaruh kualitas sumberdaya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

- 1) Kualitas Sumberdaya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- 2) Kualitas Sumberdaya Manusia secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- 3) Kualitas Profesionalisme Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- 4) Komitmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

#### 5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih jauh dari kata sempurna dan memiliki banyak keterbatasan sehingga dapat dijadikan bahan evaluasi bagi peneliti selanjutnya yang berkeinginan melanjutkan penelitian ini agar lebih baik. Keterbatasan penelitian ini diantaranya:

- 1) Penelitian ini menggunakan *Google form* yaitu penyebaran kuesioner melalui media sosial secara *online*, sehingga tidak dapat bertemu secara langsung dengan responden karena pada saat penelitian terjadi pandemi Covid19 yang mengharuskan untuk melakukan *social distancing*.
- 2) Variabel yang digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai terbatas hanya menggunakan 3 variabel saja.

### 5.3 Saran

Dengan melihat keterbatasan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti menyarankan untuk :

- 1) Perusahaan meningkatkan kualitas sumber daya manusia.
- 2) Menggunakan variabel yang lebih banyak lagi agar dapat memberikan kontribusi nilai *Adjusted R* yang lebih besar.
- 3) Penelitian dilakukan tidak pada satu instansi saja, bisa dilakukan pada beberapa instansi agar dapat membandingkan hasilnya.



**LAMPIRAN-LAMPIRAN****KUESIONER PENELITIAN**

Kepada Yth,  
Saudara/I Responden  
Di Tempat  
Dengan Hormat,

Saya Moh Syifak, mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang. Saat ini saya sedang melakukan penelitian dalam rangka penelitian skripsi dengan judul **“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai. (Studi kasus pada Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum)”**.

Berkaitan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Saudara/i meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini adalah sarana untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini. Jawaban yang Saudara/I berikan tidak akan dinilai benar atau salah. Semua informasi yang Saudara/I berikan dijamin kerahasiaannya. Saya sangat menghargai pengorbanan waktu dan sumbangan pemikiran Saudara/I untuk mengisi kuesioner ini. Oleh karena itu, Saya mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Moh Syifak

## IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur/ Usia :

Pekerjaan :

### Petunjuk Pengisian

1. Bacalah pertanyaan di bawah ini dengan teliti.
2. Mohon mengisi kuesioner ini dengan lengkap dari sejumlah pertanyaan yang ada.
3. Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia.
4. Terdapat 5 alternatif pengisian jawaban, yaitu :

STS: Sangat Tidak Setuju (1)

TS : Tidak Setuju (2)

N : Netral (3)

S : Setuju (4)

SS : Sangat Setuju (5)

| No                                                | Indikator                              | Keterangan                                                                                                      | Skala      |           |          |          |           |
|---------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------|----------|----------|-----------|
| <b>Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)</b> |                                        |                                                                                                                 | <b>STS</b> | <b>TS</b> | <b>N</b> | <b>S</b> | <b>SS</b> |
| 1.                                                | Pendidikan                             | Pegawai ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan tingkat pendidikan.                                         |            |           |          |          |           |
| 2.                                                | Memahami bidangnya                     | Pegawai bisa memahami apa yang telah menjadi tugasnya dalam bidangnya                                           |            |           |          |          |           |
| 3.                                                | Kemampuan                              | Pegawai dapat memenuhi standar pekerjaan yang ditetapkan                                                        |            |           |          |          |           |
| 4.                                                | Semangat kerja                         | Datang dan pulang tepat waktu                                                                                   |            |           |          |          |           |
| 5.                                                | Kemampuan perencanaan pengorganisasian | Saya memahami setiap pekerjaan yang diberikan dan siap melakukan pengembangan dengan kemampuan yang saya miliki |            |           |          |          |           |
| <b>Variabel Profesionalisme Kerja (X2)</b>        |                                        |                                                                                                                 | <b>STS</b> | <b>TS</b> | <b>N</b> | <b>S</b> | <b>SS</b> |
| 1.                                                | Kompetensi                             | Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik                             |            |           |          |          |           |
|                                                   |                                        | Dalam menentukan pendapat atas tugas saya sebagai pejabat struktural, saya mendapat tekanan dari organisasi     |            |           |          |          |           |
| 2.                                                | Efektifitas                            | Saya memiliki kemampuan mengarahkan dan membimbing pegawai lain untuk mencapai efektivitas dalam bekerja        |            |           |          |          |           |
| 3.                                                | Efisiensi                              | Saya memiliki kemampuan mengarahkan dan membimbing pegawai lain untuk mencapai efisiensi dalam bekerja.         |            |           |          |          |           |
| 4.                                                | tanggung jawab                         | Setiap pegawai berusaha untuk melaksanakan tugas sesuai dengan fungsinya                                        |            |           |          |          |           |
| <b>Variabel Komitmen(X3)</b>                      |                                        |                                                                                                                 | <b>STS</b> | <b>TS</b> | <b>N</b> | <b>S</b> | <b>SS</b> |

|                              |                                  |                                                                                                                     |     |    |   |   |    |
|------------------------------|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|---|---|----|
| 1.                           | Affective Commitment             | Saya benar merasakan seakan permasalahan organisasi adalah juga permasalahan saya sendiri.                          |     |    |   |   |    |
|                              |                                  | Saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini                                                             |     |    |   |   |    |
| 2.                           | Continuance Commitment           | Saat ini tetap bekerja di organisasi merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan saya.                             |     |    |   |   |    |
| 3.                           | Normative Commitment             | Saya dididik untuk percaya terhadap nilai tetap setia pada satu organisasi.                                         |     |    |   |   |    |
|                              |                                  | Saya tidak berfikir bahwa menjadi pegawai yang tetap setia pada sebuah perusahaan merupakan tindakan yang bijaksana |     |    |   |   |    |
| Variabel Kinerja Pegawai (Y) |                                  |                                                                                                                     | STS | TS | N | S | SS |
| 1.                           | Ketepatan penyelesaian tugas     | Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya                                                     |     |    |   |   |    |
| 2.                           | Kesesuaian jam kerja             | Saya merasa sesuai dengan pekerjaan saya saat ini                                                                   |     |    |   |   |    |
|                              |                                  | Kuantitas kerja saya sesuai dengan standar kerja yang ditentukan                                                    |     |    |   |   |    |
| 3.                           | Tingkat kehadiran                | Setiap pegawai selalu datang tepat waktu                                                                            |     |    |   |   |    |
| 4.                           | Kerjasama antar pegawai/karyawan | Kerja sama tim yang dibangun merupakan komitmen bersama dalam memncapai tujuan yang akan dicapai                    |     |    |   |   |    |
|                              |                                  | Saya dan pegawai lainnya memanfaatkan sumberdaya organisasi yang diberikan                                          |     |    |   |   |    |

## Lampiran 2 Tabulasi Data

### UJI VALIDITAS X1

#### Correlations

|      |                     | X1.1   | X1.2   | X1.3  | X1.4   | X1.5   | X1     |
|------|---------------------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|
| X1.1 | Pearson Correlation | 1      | ,576** | ,467* | ,207   | ,510** | ,800** |
|      | Sig. (2-tailed)     |        | ,000   | ,002  | ,193   | ,001   | ,000   |
|      | N                   | 41     | 41     | 41    | 41     | 41     | 41     |
| X1.2 | Pearson Correlation | ,576** | 1      | ,595* | ,374*  | ,252   | ,760** |
|      | Sig. (2-tailed)     | ,000   |        | ,000  | ,016   | ,112   | ,000   |
|      | N                   | 41     | 41     | 41    | 41     | 41     | 41     |
| X1.3 | Pearson Correlation | ,467** | ,595** | 1     | ,401** | ,351*  | ,750** |
|      | Sig. (2-tailed)     | ,002   | ,000   |       | ,009   | ,025   | ,000   |
|      | N                   | 41     | 41     | 41    | 41     | 41     | 41     |
| X1.4 | Pearson Correlation | ,207   | ,374*  | ,401* | 1      | ,098   | ,527** |
|      | Sig. (2-tailed)     | ,193   | ,016   | ,009  |        | ,544   | ,000   |
|      | N                   | 41     | 41     | 41    | 41     | 41     | 41     |
| X1.5 | Pearson Correlation | ,510** | ,252   | ,351* | ,098   | 1      | ,698** |
|      | Sig. (2-tailed)     | ,001   | ,112   | ,025  | ,544   |        | ,000   |
|      | N                   | 41     | 41     | 41    | 41     | 41     | 41     |
| X1   | Pearson Correlation | ,800** | ,760** | ,750* | ,527** | ,698** | 1      |
|      | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,000   | ,000  | ,000   | ,000   |        |
|      | N                   | 41     | 41     | 41    | 41     | 41     | 41     |

\*\*, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*, Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## UJI VALIDITAS X2

### Correlations

|      |                     | X2.1   | X2.2   | X2.3   | X2.4   | X2.5   | X2     |
|------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X2.1 | Pearson Correlation | 1      | ,494** | ,614** | ,445** | ,475** | ,789** |
|      | Sig. (2-tailed)     |        | ,001   | ,000   | ,004   | ,002   | ,000   |
|      | N                   | 41     | 41     | 41     | 41     | 41     | 41     |
| X2.2 | Pearson Correlation | ,494** | 1      | ,556** | ,158   | ,473** | ,752** |
|      | Sig. (2-tailed)     | ,001   |        | ,000   | ,325   | ,002   | ,000   |
|      | N                   | 41     | 41     | 41     | 41     | 41     | 41     |
| X2.3 | Pearson Correlation | ,614** | ,556** | 1      | ,452** | ,519** | ,836** |
|      | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,000   |        | ,003   | ,001   | ,000   |
|      | N                   | 41     | 41     | 41     | 41     | 41     | 41     |
| X2.4 | Pearson Correlation | ,445** | ,158   | ,452** | 1      | ,407** | ,623** |
|      | Sig. (2-tailed)     | ,004   | ,325   | ,003   |        | ,008   | ,000   |
|      | N                   | 41     | 41     | 41     | 41     | 41     | 41     |
| X2.5 | Pearson Correlation | ,475** | ,473** | ,519** | ,407** | 1      | ,759** |
|      | Sig. (2-tailed)     | ,002   | ,002   | ,001   | ,008   |        | ,000   |
|      | N                   | 41     | 41     | 41     | 41     | 41     | 41     |
| X2   | Pearson Correlation | ,789** | ,752** | ,836** | ,623** | ,759** | 1      |
|      | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   |        |
|      | N                   | 41     | 41     | 41     | 41     | 41     | 41     |

\*\*, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## UJI VALIDITAS X3

### Correlations

|      |                     | X3.1   | X3.2   | X3.3   | X3.4   | X3.5  | X3     |
|------|---------------------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|
| X3.1 | Pearson Correlation | 1      | ,525** | ,390*  | ,454** | ,162  | ,787** |
|      | Sig. (2-tailed)     |        | ,000   | ,012   | ,003   | ,313  | ,000   |
|      | N                   | 41     | 41     | 41     | 41     | 41    | 41     |
| X3.2 | Pearson Correlation | ,525** | 1      | ,307   | ,540** | ,181  | ,773** |
|      | Sig. (2-tailed)     | ,000   |        | ,051   | ,000   | ,257  | ,000   |
|      | N                   | 41     | 41     | 41     | 41     | 41    | 41     |
| X3.3 | Pearson Correlation | ,390*  | ,307   | 1      | ,422** | -,091 | ,638** |
|      | Sig. (2-tailed)     | ,012   | ,051   |        | ,006   | ,571  | ,000   |
|      | N                   | 41     | 41     | 41     | 41     | 41    | 41     |
| X3.4 | Pearson Correlation | ,454** | ,540** | ,422** | 1      | ,236  | ,789** |
|      | Sig. (2-tailed)     | ,003   | ,000   | ,006   |        | ,137  | ,000   |
|      | N                   | 41     | 41     | 41     | 41     | 41    | 41     |
| X3.5 | Pearson Correlation | ,162   | ,181   | -,091  | ,236   | 1     | ,347*  |
|      | Sig. (2-tailed)     | ,313   | ,257   | ,571   | ,137   |       | ,026   |
|      | N                   | 41     | 41     | 41     | 41     | 41    | 41     |
| X3   | Pearson Correlation | ,787** | ,773** | ,638** | ,789** | ,347* | 1      |
|      | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,026  |        |
|      | N                   | 41     | 41     | 41     | 41     | 41    | 41     |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## UJI VALIDITAS Y

### Correlations

|      |                     | Y1.1   | Y1.2   | Y1.3   | Y1.4   | Y1.5   | Y1     |
|------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Y1.1 | Pearson Correlation | 1      | ,623** | ,431** | ,312*  | ,395*  | ,790** |
|      | Sig. (2-tailed)     |        | ,000   | ,005   | ,047   | ,011   | ,000   |
|      | N                   | 41     | 41     | 41     | 41     | 41     | 41     |
| Y1.2 | Pearson Correlation | ,623** | 1      | ,416** | ,319*  | ,391*  | ,760** |
|      | Sig. (2-tailed)     | ,000   |        | ,007   | ,042   | ,011   | ,000   |
|      | N                   | 41     | 41     | 41     | 41     | 41     | 41     |
| Y1.3 | Pearson Correlation | ,431** | ,416** | 1      | ,299   | ,305   | ,679** |
|      | Sig. (2-tailed)     | ,005   | ,007   |        | ,057   | ,053   | ,000   |
|      | N                   | 41     | 41     | 41     | 41     | 41     | 41     |
| Y1.4 | Pearson Correlation | ,312*  | ,319*  | ,299   | 1      | ,498** | ,662** |
|      | Sig. (2-tailed)     | ,047   | ,042   | ,057   |        | ,001   | ,000   |
|      | N                   | 41     | 41     | 41     | 41     | 41     | 41     |
| Y1.5 | Pearson Correlation | ,395*  | ,391*  | ,305   | ,498** | 1      | ,710** |
|      | Sig. (2-tailed)     | ,011   | ,011   | ,053   | ,001   |        | ,000   |
|      | N                   | 41     | 41     | 41     | 41     | 41     | 41     |
| Y1   | Pearson Correlation | ,790** | ,760** | ,679** | ,662** | ,710** | 1      |
|      | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   |        |
|      | N                   | 41     | 41     | 41     | 41     | 41     | 41     |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## UJI RELIABILITAS X1

### Reliability Statistics

| Cronbach's<br>Alpha | N of<br>Items |
|---------------------|---------------|
| ,737                | 5             |

## UJI RELIABILITAS X2

### Reliability Statistics

| Cronbach's<br>Alpha | N of<br>Items |
|---------------------|---------------|
| ,802                | 5             |

## UJI RELIABILITAS X3

### Reliability Statistics

| Cronbach's<br>Alpha | N of<br>Items |
|---------------------|---------------|
| ,715                | 5             |

## UJI RELIABILITAS Y

### Reliability Statistics

| Cronbach's<br>Alpha | N of<br>Items |
|---------------------|---------------|
| ,767                | 5             |

## UJI NORMALITAS

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                        |                | Unstandardized Residual |
|------------------------|----------------|-------------------------|
| N                      |                | 90                      |
| Normal                 | Mean           | ,0000000                |
| Parameters(a,b)        | Std. Deviation | 1,75208052              |
| Most Extreme           | Absolute       | ,092                    |
| Differences            | Positive       | ,092                    |
|                        | Negative       | -,088                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z   |                | ,875                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed) |                | ,429                    |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## UJI MULTIKOLINEARITAS

### Coefficients<sup>a</sup>

| Model                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|                         | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| (Constant)              | 1,707                       | 1,402      |                           | 1,218 | ,231 |                         |       |
| Kualitas SDM            | ,149                        | ,101       | ,175                      | 1,475 | ,149 | ,346                    | 2,894 |
| 1 Profesionalisme Kerja | ,516                        | ,109       | ,535                      | 4,757 | ,000 | ,386                    | 2,590 |
| Komitmen                | ,211                        | ,094       | ,272                      | 2,237 | ,031 | ,330                    | 3,028 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## UJI HETEROSKEDASTISITAS

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model           | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T      | Sig. |
|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                 | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| (Constant)      | ,543                        | ,766       |                           | ,709   | ,483 |
| 1 Kualitas SDM  | -,064                       | ,055       | -,314                     | -1,168 | ,250 |
| Profesionalisme | ,001                        | ,059       | ,005                      | ,020   | ,984 |
| Kerja           |                             |            |                           |        |      |
| Komitmen        | ,080                        | ,051       | ,429                      | 1,559  | ,128 |

a. Dependent Variable: Abs\_Res

## UJI KOEFISIEN DTERMINASI

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,905 <sup>a</sup> | ,819     | ,805              | 1,042                      |

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Profesionalisme Kerja, Kualitas SDM

## UJI SIMULTAN

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 182,241        | 3  | 60,747      | 55,913 | ,000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 40,198         | 37 | 1,086       |        |                   |
|       | Total      | 222,439        | 40 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

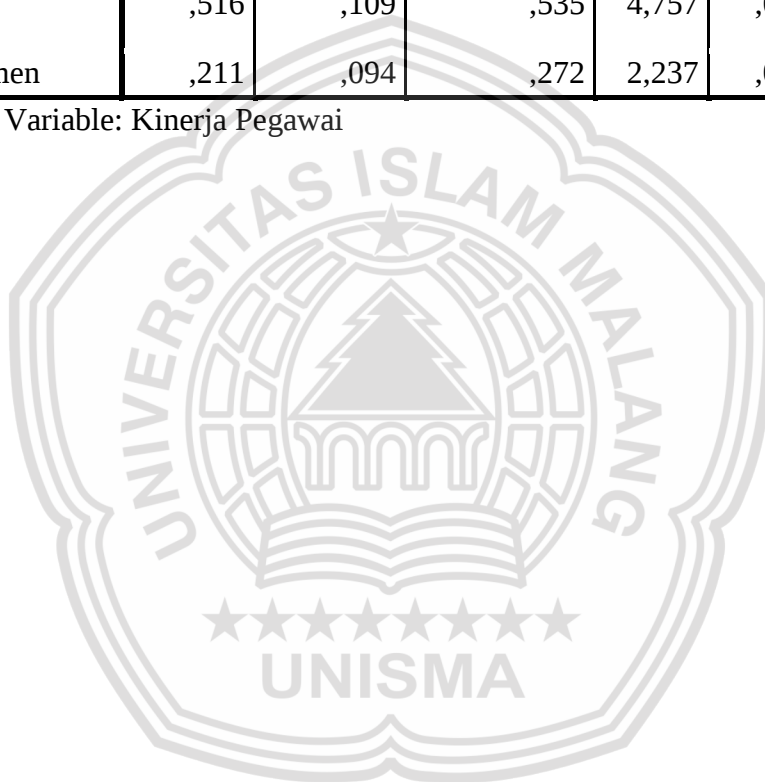
b. Predictors: (Constant), Komitmen, Profesionalisme Kerja, Kualitas SDM

## UJI PARSIAL DAN REGRESI BERGANDA

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model           | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                 | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)      | 1,707                       | 1,402      |                           | 1,218 | ,231 |
| 1 Kualitas SDM  | ,149                        | ,101       | ,175                      | 1,475 | ,149 |
| Profesionalisme | ,516                        | ,109       | ,535                      | 4,757 | ,000 |
| Kerja           |                             |            |                           |       |      |
| Komitmen        | ,211                        | ,094       | ,272                      | 2,237 | ,031 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



### DATA QUESIONER

| No. | Kualitas SDM (X1) |      |      |      |      |    | Profesionalisme Kerja (X2) |      |      |      |      |    | Komitmen (X3) |      |      |      |      |    | Kinerja Pegawai (Y) |    |    |    |    |    |
|-----|-------------------|------|------|------|------|----|----------------------------|------|------|------|------|----|---------------|------|------|------|------|----|---------------------|----|----|----|----|----|
|     | X1.1              | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1 | X2.1                       | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2 | X3.1          | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | X3 | Y1                  | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y  |
| 1   | 5                 | 4    | 4    | 4    | 4    | 21 | 5                          | 5    | 5    | 4    | 5    | 24 | 4             | 5    | 5    | 5    | 4    | 23 | 4                   | 4  | 5  | 5  | 5  | 23 |
| 2   | 4                 | 5    | 4    | 5    | 5    | 23 | 4                          | 5    | 5    | 4    | 4    | 22 | 5             | 5    | 5    | 5    | 4    | 24 | 5                   | 5  | 4  | 4  | 4  | 22 |
| 3   | 4                 | 4    | 5    | 5    | 4    | 22 | 5                          | 5    | 5    | 4    | 4    | 23 | 4             | 4    | 3    | 5    | 4    | 20 | 5                   | 5  | 4  | 4  | 4  | 22 |
| 4   | 4                 | 4    | 4    | 4    | 5    | 21 | 5                          | 4    | 5    | 5    | 4    | 23 | 5             | 5    | 3    | 4    | 5    | 22 | 4                   | 4  | 4  | 4  | 3  | 19 |
| 5   | 4                 | 3    | 4    | 4    | 5    | 20 | 4                          | 4    | 4    | 4    | 3    | 19 | 5             | 3    | 4    | 3    | 4    | 19 | 4                   | 4  | 4  | 3  | 3  | 18 |
| 6   | 5                 | 4    | 4    | 4    | 5    | 22 | 3                          | 3    | 4    | 3    | 4    | 17 | 5             | 5    | 4    | 5    | 3    | 22 | 4                   | 3  | 4  | 4  | 3  | 18 |
| 7   | 5                 | 5    | 4    | 5    | 5    | 24 | 5                          | 5    | 5    | 5    | 5    | 25 | 5             | 5    | 5    | 5    | 5    | 25 | 5                   | 4  | 4  | 5  | 4  | 22 |
| 8   | 4                 | 4    | 5    | 5    | 4    | 22 | 4                          | 4    | 4    | 3    | 3    | 18 | 4             | 3    | 4    | 4    | 3    | 18 | 4                   | 4  | 4  | 3  | 2  | 17 |
| 9   | 2                 | 3    | 3    | 3    | 1    | 12 | 3                          | 3    | 3    | 3    | 2    | 14 | 1             | 2    | 2    | 2    | 3    | 10 | 3                   | 2  | 2  | 2  | 3  | 12 |
| 10  | 5                 | 4    | 5    | 5    | 4    | 23 | 4                          | 5    | 4    | 4    | 4    | 21 | 4             | 4    | 5    | 5    | 4    | 22 | 4                   | 4  | 4  | 4  | 4  | 20 |
| 11  | 5                 | 5    | 4    | 5    | 4    | 23 | 5                          | 4    | 5    | 4    | 5    | 23 | 4             | 5    | 3    | 4    | 4    | 20 | 4                   | 4  | 4  | 5  | 4  | 21 |
| 12  | 4                 | 4    | 5    | 4    | 5    | 22 | 4                          | 5    | 4    | 4    | 4    | 21 | 5             | 5    | 4    | 4    | 4    | 22 | 4                   | 4  | 4  | 4  | 4  | 20 |
| 13  | 4                 | 4    | 4    | 5    | 2    | 19 | 4                          | 4    | 4    | 3    | 4    | 19 | 2             | 3    | 4    | 4    | 3    | 16 | 4                   | 4  | 4  | 4  | 3  | 19 |
| 14  | 5                 | 5    | 4    | 4    | 4    | 22 | 4                          | 4    | 5    | 5    | 4    | 22 | 4             | 3    | 2    | 5    | 5    | 19 | 5                   | 4  | 4  | 4  | 4  | 21 |
| 15  | 4                 | 4    | 3    | 4    | 4    | 19 | 4                          | 4    | 4    | 3    | 3    | 18 | 4             | 4    | 4    | 4    | 3    | 19 | 4                   | 4  | 3  | 3  | 3  | 17 |
| 16  | 2                 | 3    | 3    | 3    | 2    | 13 | 4                          | 2    | 3    | 4    | 3    | 16 | 2             | 2    | 2    | 2    | 4    | 12 | 1                   | 3  | 4  | 3  | 3  | 14 |
| 17  | 5                 | 5    | 4    | 5    | 3    | 22 | 4                          | 5    | 4    | 4    | 4    | 21 | 3             | 5    | 3    | 3    | 4    | 18 | 4                   | 4  | 4  | 4  | 3  | 19 |
| 18  | 5                 | 4    | 4    | 4    | 4    | 21 | 4                          | 4    | 5    | 4    | 4    | 21 | 4             | 5    | 5    | 5    | 4    | 23 | 5                   | 4  | 5  | 4  | 4  | 22 |
| 19  | 4                 | 4    | 4    | 4    | 5    | 21 | 4                          | 4    | 5    | 4    | 3    | 20 | 5             | 5    | 5    | 5    | 4    | 24 | 5                   | 5  | 5  | 3  | 4  | 22 |
| 20  | 4                 | 4    | 4    | 4    | 3    | 19 | 3                          | 4    | 4    | 3    | 3    | 17 | 3             | 4    | 4    | 4    | 3    | 18 | 4                   | 3  | 4  | 3  | 3  | 17 |
| 21  | 4                 | 4    | 5    | 5    | 4    | 22 | 4                          | 4    | 4    | 4    | 3    | 19 | 4             | 5    | 2    | 4    | 4    | 19 | 5                   | 4  | 5  | 3  | 4  | 21 |
| 22  | 5                 | 4    | 4    | 3    | 4    | 20 | 4                          | 5    | 4    | 4    | 4    | 21 | 4             | 4    | 5    | 5    | 4    | 22 | 4                   | 4  | 4  | 4  | 4  | 20 |

|    |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 17 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 20 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 25 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 21 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 20 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 29 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 4 | 2 | 5 | 3 | 4 | 18 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 18 |
| 32 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 23 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 34 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 35 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 21 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 21 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 18 |
| 38 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 17 | 4 | 2 | 4 | 5 | 3 | 18 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 17 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 17 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 17 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 16 |
| 40 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 20 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 17 |
| 41 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 15 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |



