

## PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN DELI SERDANG

**Teguh Abdi Syahputra<sup>1)</sup>, Tukimin<sup>2)</sup>**

- 1 Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah, Program Studi Manajemen  
Email: [teguhabdisyahputra@gmail.com](mailto:teguhabdisyahputra@gmail.com)
- 2 Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah, Program Studi Manajemen  
Email: [tukiminlbs22@gmail.com](mailto:tukiminlbs22@gmail.com)

### *Abstract*

*This study aims to determine whether there is an influence between organizational commitment and the quality of human resources on employee performance, using descriptive and quantitative methods. The sample used is as many as 99 respondents, namely employees of the State Civil Apparatus (ASN) of the Regional Revenue Agency of Deli Serdang Regency. The results obtained are organizational commitment and the quality of human resources affect the performance of regional revenue agency employees of Deli Serdang Regency as shown from the results of multiple regression  $Y = 12.090 + 0.223X1 + 0.482X2 + e$ . With the results of the partial test (t test) of organizational commitment with a value of  $t_{count} = 1.921 > 1.66$  and the results of the partial test (t-test) for the quality of human resources, namely  $t_{count} = 4.480 > 1.66$ , this indicates that organizational commitment and quality of resources Human resources have a positive effect on the performance of State Civil Apparatus (ASN) employees of the Regional Revenue Agency of Deli Serdang Regency. For the F test results obtained  $F_{count} > F_{table}$  (62,701 > 3,091). The value of the coefficient of determination (R<sup>2</sup>) is 0.566, which means that organizational commitment and the quality of human resources are able to improve the performance of employees of the regional revenue agency of Deli Serdang Regency, by 56.6% and the remaining 43.4% is explained by other variables outside the study.*

**Keywords:** *Organizational commitment, quality of human resources, employee performance*

### **1. Pendahuluan**

Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang adalah instansi yang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan Pemerintahan Daerah dibidang pelayanan pajak daerah dan pengelolaan pendapatan daerah. Badan pendapatan daerah Kabupaten Deli Serdang tidak hanya berdampak kepada peningkatan kesejahteraan pegawai, akan tetapi terhadap peningkatan kinerja pegawainya.

Manusia merupakan unsur utama didalam suatu organisasi maupun instansi, tanpa peran manusia meskipun berbagai fasilitas tersedia, organisasi tidak akan berjalan dengan baik tanpa ada manusia. Sumber daya

manusia merupakan sektor sentral yang penting dalam rangka pencapaian tujuan di suatu organisasi. Oleh karena itu sumber daya yang dimiliki organisasi maupun instansi tidak akan memberikan hasil yang baik apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik. Setiap instansi membutuhkan pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi karena merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Komitmen organisasi merupakan salah satu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan

keanggotaannya dalam organisasi selain itu untuk mengetahui aktivitas perilaku kerja. Sutrisno (2010:292) mengemukakan komitmen organisasi merupakan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu dalam penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi. Berdasarkan definisi ini, komitmen organisasi tercakup keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Pembahasan mengenai komitmen sama dengan membahas tentang tanggung jawab

Selain komitmen organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai, faktor kualitas sumber daya manusia juga sangat berpengaruh dalam kinerja pegawai badan pendapatan daerah. Kualitas sumber daya manusia tentunya ada tolak ukur yang dapat kita jadikan patokan atau perbandingan agar kita bisa mengetahui dan menentukan manusia yang berkualitas. Rahardjo (2010:18) menjelaskan pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia yaitu: “Kualitas sumber daya manusia itu hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya”

Keberadaan Sumber Daya Manusia yang sudah ada saat ini perlu ditingkatkan kualitasnya. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat meningkatkan kinerjanya. Setiap organisasi pasti memiliki

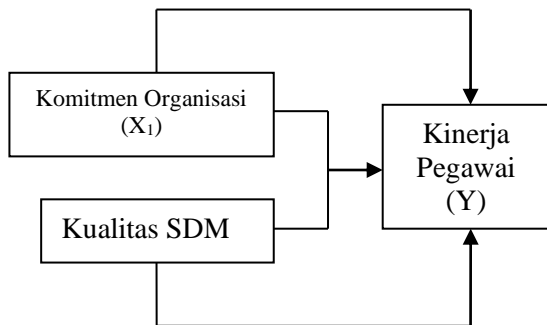
tujuan yang ingin dicapai, maka dari itu diperlukan sumberdaya yang maksimal agar tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan instansi. Setiap instansi mengharapkan pegawainya mempunyai prestasi karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan hasil yang baik bagi instansi. Agar dapat memperoleh kinerja yang baik diperlukan kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Namun komitmen organisasi di lingkungan Badan Pendapatan daerah kabupaten Deli Serdang yang rendah sehingga hasil kerja tidak sesuai jadwal yang telah disepakati sehingga berdampak kepada kinerja, dimana banyak tugas yang tidak terselesaikan, termasuk jam kerja yang tidak efektif. Hal demikian berdampak pada kurangnya kedisiplinan yang telah ditetapkan oleh instansi, kurangnya komitmen organisasi untuk kemauan bekerja sehingga mempengaruhi kinerja yang akan dicapai.

Kendala yang masih ada membuat kinerja pegawai badan pendapatan daerah belum meningkat yaitu dimana tingginya angka kemangkiran (absensi) pegawai, terlihat dari jumlah kehadiran, selalu ada yang absensi dan terlambat di tiap bulan, hal ini terlihat dari absen bulan juli sebanyak 26,26% dan pada bulan agustus sebesar 23,23%, ini terjadi karena rendahnya kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan meningkatnya angka absensi sehingga sehingga efektivitas & efisiensi tujuan instansi belum terwujud. Jika komitmen organisasi dan kualitas pegawai

meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat. Selain itu keduanya memiliki keterkaitan dalam menentukan kinerja. .

Model rangka konseptual pada riset ini dapat digambarkan pada gambar 1. berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan gambar di atas dapat dikemukakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Ha<sub>1</sub> = Diduga ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang.

Ha<sub>2</sub> = Diduga ada pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang.

Ha<sub>3</sub> = Diduga ada pengaruh komitmen organisasi dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang.

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang, Untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Badan

Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang, dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasi dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang.

## 2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Lokasi penelitian dilakukan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. Adapun yang menjadi populasi penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang yang berjumlah 99 pegawai. Teknik pengambilan sampel pada riset ini menggunakan *sampling* jenuh. Jadi, dalam penelitian ini peneliti mengambil seluruh populasi menjadi sampel yaitu seluruh pegawai yang berjumlah 99 orang, guna mengetahui pengaruh variabel bebas dan variabel terikat digunakan rumus regresi berganda  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ .

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Hasil Penelitian

#### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan dalam meneliti, yaitu kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan sebagai alat pengumpul data. Untuk

pengujian-pengujian validitas Kuesioner digunakan rumus korelasi product Moment dan menguji reliabilitas kuesioner digunakan rumus *Alpha Cronbach*. Kuesioner penelitian ini dikatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada taraf  $\alpha = 0,05$ .

Untuk itu dilakukan uji coba terhadap instrument kepada 30 responden, dengan menggunakan korelasi product moment. Untuk mengetahui validitas kuesioner dilakukan dengan membandingkan  $r_{tabel}$  dengan  $r_{hitung}$ . Nilai  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  pada 30 responden, dengan  $df = n-k$ ,  $df = 30-3 = 27$  maka  $r_{tabel}$  sebesar 0,381.

**Tabel. 1**  
**Hasil Validitas Kusioner**  
**Komitmen organisasi (X<sub>1</sub>)**

| No Pernyataan | Corrected Item- Total Correlation | r <sub>tabel</sub> | Status |
|---------------|-----------------------------------|--------------------|--------|
| Pernyataan 1  | 0,459                             | 0,381              | Valid  |
| Pernyataan 2  | 0,589                             | 0,381              | Valid  |
| Pernyataan 3  | 0,732                             | 0,381              | Valid  |
| Pernyataan 4  | 0,754                             | 0,381              | Valid  |
| Pernyataan 5  | 0,672                             | 0,381              | Valid  |
| Pernyataan 6  | 0,641                             | 0,381              | Valid  |
| Pernyataan    | 0,504                             | 0,381              | Valid  |

|               |       |       |       |
|---------------|-------|-------|-------|
| 7             |       |       |       |
| Pernyataan 8  | 0,499 | 0,381 | Valid |
| Pernyataan 9  | 0,525 | 0,381 | Valid |
| Pernyataan 10 | 0,480 | 0,381 | Valid |

Sumber : Data Kuesioner diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 1. di atas terlihat bahwa variabel komitmen organisasi (X<sub>1</sub>) diukur dengan menggunakan kuesioner yang terdiri atas 10 pernyataan memiliki nilai lebih besar dari 0,381 maka butir kuesioner layak dilakukan terhadap kuesioner pengukur variabel komitmen organisasi.

**Tabel. 2**  
**Hasil Validitas Kusioner**  
**Kualitas Sumber Daya Manusia (X<sub>2</sub>)**

| No Pernyataan | Corrected Item- Total Correlation | r <sub>tabel</sub> | Status |
|---------------|-----------------------------------|--------------------|--------|
| Pernyataan 1  | 0,448                             | 0,381              | Valid  |
| Pernyataan 2  | 0,701                             | 0,381              | Valid  |
| Pernyataan 3  | 0,506                             | 0,381              | Valid  |
| Pernyataan 4  | 0,625                             | 0,381              | Valid  |
| Pernyataan 5  | 0,554                             | 0,381              | Valid  |

|               |       |       |       |
|---------------|-------|-------|-------|
| Pernyataan 6  | 0,548 | 0,381 | Valid |
| Pernyataan7   | 0,532 | 0,381 | Valid |
| Pernyataan 8  | 0,504 | 0,381 | Valid |
| Pernyataan 9  | 0,485 | 0,381 | Valid |
| Pernyataan 10 | 0,606 | 0,381 | Valid |

Sumber : Data Kuesioner diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 2. di atas terlihat bahwa variabel kualitas sumber daya manusia (X<sub>2</sub>) diukur dengan menggunakan kuesioner yang terdiri atas 10 pernyataan memiliki nilai lebih besar dari 0,381 maka butir kuesioner layak dilakukan terhadap kuesioner pengukur variabel kualitas sumber daya manusia.

**Tabel. 3**  
**Hasil Validitas Kusioner Kinerja Pegawai (Y)**

| No Pernyataan | Corrected Item- Total Correlation | r tabel | Status |
|---------------|-----------------------------------|---------|--------|
| Pernyataan 1  | 0,499                             | 0,381   | Valid  |
| Pernyataan 2  | 0,585                             | 0,381   | Valid  |
| Pernyataan 3  | 0,543                             | 0,381   | Valid  |
| Pernyataan 4  | 0,496                             | 0,381   | Valid  |
| Pernyataan 5  | 0,614                             | 0,381   | Valid  |
| Pernyataan    | 0,617                             | 0,381   | Valid  |

|               |       |       |       |
|---------------|-------|-------|-------|
| 6             |       |       |       |
| Pernyataan 7  | 0,526 | 0,381 | Valid |
| Pernyataan 8  | 0,450 | 0,381 | Valid |
| Pernyataan 9  | 0,516 | 0,381 | Valid |
| Pernyataan 10 | 0,603 | 0,381 | Valid |

Sumber : Data Kuesioner diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 3. di atas terlihat bahwa variabel kinerja pegawai (Y) diukur dengan menggunakan kuesioner yang terdiri atas 10 pernyataan memiliki nilai lebih besar dari 0,381 maka butir kuesioner layak dilakukan terhadap kuesioner pengukur variabel kinerja pegawai badan pendapatan daerah.

**Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah instrument yang digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama. Setelah dilakukan uji validitas, maka selanjutnya adalah mengukur reliabilitas dari butir pertanyaan. Hasil Uji reliabilitas terhadap kuesioner pengukur variabel penelitian dengan menggunakan metode *Alpha-Cronbach* sebagai berikut:

**Tabel. 4**  
**Reliability Statistics Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>)**

|                               |
|-------------------------------|
| <b>Reliability Statistics</b> |
|-------------------------------|

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| 0,869            | 0,869  | 10         |

Sumber : Data Kuesioner diolah tahun 2022

Dari tabel 4. dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan *cronbach's alpha* pada variabel komitmen organisasi adalah  $0,869 > 0,60$  (batas reliabilitas), maka dinyatakan instrument penelitian ini reliabel.

**Tabel. 5**

**Reliability Statistics Kualitas Sumber Daya Manusia (X<sub>2</sub>)**

| Reliability Statistics |  |            |
|------------------------|--|------------|
| Cronbach's Alpha       | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| 0,847                  | 0,851  | 10         |

Sumber : Data Kuesioner diolah tahun 2022

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan *cronbach's alpha* pada variabel kualitas sumber daya manusia adalah  $0,847 > 0,60$  (batas reliabilitas), maka dinyatakan instrument penelitian ini reliabel.

**Tabel. 6**

**Reliability Statistics Kinerja Pegawai (Y)**

| Reliability Statistics |
|------------------------|
|------------------------|

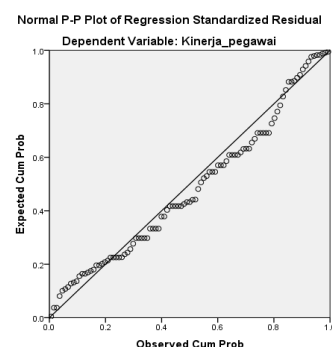
| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| 0,845            | 0,847  | 10         |

Sumber : Data Kuesioner diolah tahun 2022

Dari tabel 6. dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan *cronbach's alpha* pada variabel kinerja pegawai badan pendapatan daerah adalah  $0,845 > 0,60$  (batas reliabilitas), maka dinyatakan instrument penelitian ini reliabel.

**Uji Normalitas Data**

Uji normalitas data dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi di atas normal atau mendekati normal.



**Gambar 1**

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS.24, tahun 2022

Dari tampilan grafik normal plot, dapat disimpulkan bahwa grafik menunjukkan

bahwa model regresi berdistribusi normal karena grafik normal plot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal.

**Pengujian Model Regresi Linier Berganda**

Model regresi ganda dengan variabel dependen kinerja pegawai (Y) dan variabel bebas komitmen organisasi (X<sub>1</sub>), dan kualitas sumber daya manusia (X<sub>2</sub>) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS 24 diperoleh hasil persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

**Tabel. 7**

**Hasil Regresi Linier berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |                     |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                     | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)          | 12,090                      | 2,809      |                           | 4,303 | .000 |
|                           | Komitmen_organisasi | 0,223                       | 0,116      | 0,234                     | 1,921 | .058 |
|                           | Kualitas_SDM        | 0,482                       | 0,108      | 0,546                     | 4,480 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja\_pegawai

Sumber : Data diolah tahun 2022

Dari data hasil pengolahan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$Y = 12,090 + 0,223X_1 + 0,482X_2 + e$ , persamaan ini dapat dijelaskan sebagai berikut: Nilai Konstanta sebesar 12,090 menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dan kualitas sumber daya manusia, jika nilainya 0 maka tingkat kinerja pegawai sebesar 12,090. Koefisien X<sub>1</sub> sebesar 0,223 berarti variabel komitmen organisasi mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 22,3% atau berpengaruh positif yang artinya jika komitmen organisasi meningkat 1 % saja maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 22,3%. Koefisien X<sub>2</sub> sebesar 0,482 berarti variabel kualitas sumber daya manusia mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 48,2% atau berpengaruh positif yang artinya jika kualitas sumber daya manusia ditingkatkan 1 % saja maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 48,2%.

**Uji Hipotesis**

**Uji Parsial (Uji t)**

Uji t adalah uji secara parsial yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis awal mengenai pengaruh komitmen organisasi (X<sub>1</sub>) dan kualitas sumber daya manusia (X<sub>2</sub>) sebagai variabel bebas terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

**Tabel. 8**

**Hasil Uji t (Uji Parsial)**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |                           |   |      |
|---------------------------|-----------------------------|---------------------------|---|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|                           |                             |                           |   |      |

|   |                     | B      | Std. Error | Beta  |       |      |
|---|---------------------|--------|------------|-------|-------|------|
| 1 | (Constant)          | 12,090 | 2,809      |       | 4,303 | .000 |
|   | Komitmen_organisasi | 0,223  | 0,116      | 0,234 | 1,921 | .058 |
|   | Kualitas_SDM        | 0,482  | 0,108      | 0,546 | 4,480 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja\_pegawai

Sumber : Data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 8. uji t di atas dapat membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , maka akan dapat disimpulkan bahwa: Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variable bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak. Keputusan hasil analisis Uji t untuk masing-masing variable *independent* adalah sebagai berikut: Komitmen organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,66. Berdasarkan hasil tersebut diperoleh nilai  $t_{hitung} = 1,921 > 1,66$  dan probabilitas 0,00 pada tingkat signifikansi 5%. Hal ini berarti semakin baik komitmen organisasi yang dimiliki, maka kinerja pegawai semakin meningkat. Kualitas sumber daya manusia ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t_{hitung} = 4,480 > 1,66$  dan probabilitas 0,01 pada tingkat signifikansi 5%. Hal ini berarti semakin baik kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, maka kinerja pegawai akan semakin

meningkat.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan:  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada taraf signifikansi = 5% ( $\alpha = 5\%$ ) artinya tidak ada pengaruh komitmen organisasi dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai badan pendapatan daerah Kabupaten Deli Serdang.  $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada taraf signifikansi = 5% ( $\alpha = 5\%$ ) artinya ada pengaruh komitmen organisasi dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai badan pendapatan daerah Kabupaten Deli Serdang.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS 24, pengujian statistik (Uji ANOVA/Uji F) dapat dilihat pada tabel output berikut :

**Tabel. 9**  
**Hasil Uji ANOVA**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 420,782        | 2  | 210,391     | 62,701 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 322,127        | 96 | 3,355       |        |                   |
|                    | Total      | 742,909        | 98 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja\_pegawai



b. Predictors: (Constant), Kualitas\_SDM, Komitmen\_organisasi

Sumber : Data diolah tahun 2022

Pada tabel 9. di atas diperoleh bahwa nilai  $F_{hitung} = 62,701$  dengan tingkat probability  $(0,000 < 0,05)$ . Setelah mengetahui besarnya  $F_{hitung}$ , maka akan dibandingkan dengan  $F_{tabel}$ . Adapun hasil  $F_{tabel}$  diperoleh nilai  $F_{hitung} (62,701) > F_{tabel} (3,091)$  atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, komitmen organisasi dan kualitas sumber daya manusia bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

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

**Tabel. 10**

**Hasil Uji Koefesien Determinasi (R Square)**

| Model Summary <sup>b</sup>                                   |                    |          |                   |                            |
|--|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model  | R                  | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1  | 0,753 <sup>a</sup> | 0,566    | 0,557             | 1,832                      |
| a. Predictors: (Constant), Kualitas_SDM, Komitmen_organisasi |                    |          |                   |                            |
| b. Dependent Variable: Kinerja_pegawai                       |                    |          |                   |                            |

Sumber : Data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 10 di atas uji koefisien determinasi dilihat dari Angka R Square 0,566 artinya variabel-variabel bebas (Komitmen organisasi dan Kualitas sumber daya manusia) mampu menjelaskan variabel terikat (kinerja pegawai) sebesar 56,6% dan sisanya 43,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

**3.2. Pembahasan Penelitian**

Penelitian ini untuk menguji pengaruh komitmen organisasi dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah. Berdasarkan hasil analisis, maka pembahasan hasil penelitian ini sebagai berikut yaitu hasil uji parsial (uji t) komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai  $t_{hitung} = 1,921 > 1,66$  dan probabilitas 0,00 pada tingkat signifikansi 5%. Hal ini berarti semakin baik komitmen organisasi yang dimiliki, maka kinerja pegawai badan pendapatan daerah semakin meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa pada Uji-t  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang baik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai badan pendapatan daerah Kabupaten Deli Serdang. Hasil uji t dapat dilihat dari kualitas sumber daya manusia diperoleh nilai  $t_{hitung} = 4,480 > 1,66$  dan probabilitas 0,01 pada tingkat signifikansi 5%. Hal ini berarti semakin baik kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, maka kinerja pegawai badan pendapatan daerah semakin meningkat. Maka secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai badan pendapatan daerah Kabupaten Deli Serdang. Hal ini menunjukkan bahwa pada Uji-t  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang baik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai badan pendapatan daerah Kabupaten Deli Serdang. Hasil penelitian dengan pengujian Uji F di peroleh  $F_{hitung} (62,701) > F_{tabel} (3,091)$  (dengan tingkat probability  $(0,01 < 0,05)$  atau

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, komitmen organisasi dan kualitas sumber daya manusia secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai badan pendapatan daerah Kabupaten Deli Serdang. Hal ini berarti, komitmen organisasi dan kualitas sumber daya manusia secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai badan pendapatan daerah Kabupaten Deli Serdang. Hasil penelitian dari pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa R Square 0,566 artinya komitmen organisasi dan kualitas sumber daya manusia mampu meningkatkan kinerja pegawai sebesar 56,6% dan sisanya 43,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian..

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah didapatkan, maka kesimpulannya adalah sebagai berikut :

1. Komitmen organisasi dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai badan pendapatan daerah Kabupaten Deli Serdang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komitmen organisasi dan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh para pegawai, maka semakin baik pula kinerja pegawai badan pendapatan daerah Kabupaten Deli Serdang.
2. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa komitmen organisasi dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai badan pendapatan, ditunjukkan dari hasil regresi berganda  $Y = 12,090 + 0,223X_1 + 0,482X_2 + e$ .

3. Hasil diperoleh dari uji parsial (uji t) komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai badan pendapatan daerah diperoleh nilai  $t_{hitung} = 1,921 > 1,66$  dan probabilitas 0,00 pada tingkat signifikansi 5%, maka secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai badan pendapatan daerah Kabupaten Deli Serdang dan hasil uji t kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai badan pendapatan daerah diperoleh nilai  $t_{hitung} = 4,480 > 1,66$  dan probabilitas 0,01 pada tingkat signifikansi 5%, maka secara parsial kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai badan pendapatan daerah Kabupaten Deli Serdang.
4. Hasil uji F diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (62,701 > 3,091) dengan tingkat probability (0,01 < 0,05), maka komitmen organisasi dan kualitas sumber daya manusia secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai badan pendapatan daerah Kabupaten Deli Serdang.
5. Hasil diperoleh dari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,566 artinya komitmen organisasi dan kualitas sumber daya manusia mampu meningkatkan kinerja pegawai badan pendapatan daerah Kabupaten Deli Serdang. Sebesar 56,6% dan sisanya 43,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

#### 5. REFERENSI

Aisyah, Merisa Fajar, Wiji Utami, Sunardi, Sudarsih. (2015). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PDAM, kabupaten Jember. e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi, 2017, Volume IV (1) :131-135

Danim, Sudarmawan. (2012). Transformasi Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta

Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23 Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Kasannudin, Mukhamad. (2011). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Pengelola Koperasi Terhadap Kinerja

Koperasi Pondok Pesantren di Kabupaten Demak. Skripsi. Semarang: Institute Agama Islam Negeri Walisongo Semarang.

Sutrisno, Edy. (2010). Manajemen sumber daya manusia. (cetakan ketiga) kencana prenada media group, Jakarta.