



Pengaruh Kualitas Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Barat)

Fakhrudian Hardi^{1*}, Agussalim, M², Novi Yanti³

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

²Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

³Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

*Corresponding Author: fakhrudianhardi@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis indikator yang paling dominan pada kualitas kerja, komitmen kerja dan penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil dinas pendidikan Propinsi Sumatera Barat dan menguji dan menganalisis pengaruh kualitas kerja dan komitmen kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil dinas pendidikan Propinsi Sumatera Barat baik secara parsial maupun simultan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan riset lapangan dan riset pustaka. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil dinas pendidikan Propinsi Sumatera Barat. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Berdasarkan hasil uji F diketahui nilai F hitung variabel kualitas kerja dan komitmen kerja senilai 4,517 yang berarti kualitas kerja dan komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. 2) Berdasarkan hasil uji t diketahui nilai t hitung variabel kualitas kerja sebesar 2,076 dan nilai probabilitas yang diperoleh adalah sebesar 0,042 yang lebih kecil dari nilai α yang digunakan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja secara individual berpengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. 3) Berdasarkan hasil uji t diketahui nilai t hitung variabel komitmen kerja adalah sebesar 2,428 dan nilai probabilitas yang diperoleh adalah sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai α yang digunakan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja secara individual berpengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. 4) Berdasarkan koefisien determinasi diketahui pengaruh kualitas kerja dan komitmen kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat sebesar 13,5%. Berarti 86,5% prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dipengaruhi oleh faktor selain kualitas kerja dan komitmen kerja

Kata Kunci: Kualitas Kerja, Komitmen Kerja, Prestasi Kerja

Abstract: This study aims to test and analyze the most dominant indicators of work quality, work commitment and work performance assessment of civil servants in the West Sumatra Provincial Education Office and to test and analyze the influence of work quality and work commitment on the work performance of civil servants in the West Sumatra Provincial Education Office, both partially and simultaneously. The data collection method used in this study was field research and library research. The population in this study were civil servants in the West Sumatra Provincial Education Office. The data analysis method in this study used multiple regression. The results of this study indicate that: 1) Based on the results

of the F test, the calculated F value of the work quality and work commitment variables is 4.517, which means that work quality and work commitment have a significant effect on work performance. 2) Based on the results of the t test, the calculated t value of the work quality variable is 2.076 and the probability value obtained is 0.042, which is smaller than the α value used. Thus, it can be concluded that individual work quality has a significant positive effect on the work performance of employees in the West Sumatra Provincial Education Office. 3) Based on the results of the t-test, the calculated t value of the work commitment variable is 2.428 and the probability value obtained is 0.000, which is smaller than the α value used. Thus, it can be concluded that individual work commitment has a significant positive effect on the work performance of employees of the West Sumatra Provincial Education Office. 4) Based on the coefficient of determination, it is known that the influence of work quality and work commitment on the work performance of employees of the West Sumatra Provincial Education Office is 13.5%. This means that 86.5% of the work performance of employees of the West Sumatra Provincial Education Office is influenced by factors other than work quality and work commitment

Keywords: *Work Quality, Work Commitment, Work Performance*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk menghasilkan karyawan yang berprestasi.

Adaptasi lingkungan bisa berarti dalam hal lingkungan administratif perusahaan yang berarti perusahaan harus melakukan restrukturisasi dalam organisasinya. Bentuk adaptasi lainnya adalah dalam hal manajemen sumber daya manusia, seperti pengembangan karir, pelatihan dan pelayanan kepada masyarakat yang fleksibel. Seiring dengan berubahnya komposisi dari tenaga kerja, berubah pula nilai-nilai kolektif, tujuan dan kebutuhan sumber daya manusia. Perusahaan harus memonitor perubahan kebutuhan tersebut jika mereka ingin mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Pada dasarnya prestasi kerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan maupun upaya strategis dari perusahaan. Faktor-faktor internal misalnya kualitas kerja, komitmen kerja dan lain-lain, sementara contoh faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non fisik perusahaan. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat mempunyai tugas kewenangan Desentralisasi dan Dekonsentrasi di Bidang Pendidikan, Generasi Muda, dan Olahraga serta tugas Pembantuan yang diberikan oleh Pemerintah. Dalam menjalankan fungsinya, Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat membutuhkan karyawan yang memiliki prestasi kerja. Prestasi kerja dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan sehari-hari.

Dalam menilai prestasi kerja pegawai dapat diukur dari kualitas kerja dan komitmen kerja pegawai terhadap Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Kualitas kerja diukur dengan hasil kerja pegawai terhadap kewajiban yang ditujukan. Kualitas kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para pegawai terhadap organisasi.

Menurut Wungu dan Brotoharsojo (2013:57) bahwa kualitas adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan mutu atau kualitas hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka”. Peningkatan kualitas kerja akan berdampak pada hasil kerja yang diperoleh, semakin baik kualitas kerja seseorang, hasil yang dihasilkannya akan semakin baik pula.

Pengertian komitmen merujuk pada kesetiaan dan loyalitas. Komitmen didefinisikan sebagai kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan individu kepada organisasi tertentu (Yuliani, 2010). Komitmen kerja merupakan derajat seseorang mengidentifikasi pegawai sebagai bagian dari organisasi dan berkeinginan melanjutkan partisipasi aktif di dalamnya. Komitmen kerja yang dimiliki pegawai dalam bekerja di organisasi dalam konteks ini tidak lagi dipandang semata-mata mencari nafkah belaka, tetapi lebih mendalam. Dengan adanya konsep kualitas komitmen kerja dimana kebijakan pihak manajemen memperdayakan organisasi melalui lingkungan kerja yang manusia melalui empat dimensi kualitas komitmen kerja tersebut maka karyawan akan lebih merasa dihargai sehingga komitmen organisasional untuk bekerja juga lebih tinggi.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Indikator manakah yang paling dominan pada kualitas kerja, komitmen kerja dan penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil dinas pendidikan Propinsi Sumatera Barat ?
2. Apakah kualitas kerja dan komitmen kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil dinas pendidikan Propinsi Sumatera Barat baik secara parsial maupun simultan?

LANDASAN TEORI

Kualitas Kerja

Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh kerja sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti yang sebenarnya, yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki. Berkualitas bukan hanya pandai saja, memenuhi semua syarat kualitatif yang dituntut pekerjaan itu, sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikan sesuai rencana.

Konsep kualitas atau mutu dipandang sesuatu yang relatif, yang tidak selalu mengandung arti yang bagus, baik, dan sebagainya. Kualitas atau mutu dapat mengartikan sifat-sifat yang dimiliki oleh suatu produk barang ataupun jasa yang menunjukkan kepada konsumen kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh barang atau jasa tersebut. Hal tersebut senada dengan pendapat Yoyon B. Irianto dalam Casmita (2013:28) yang menyebutkan bahwa “kualitas adalah paduan sifat-sifat barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memenuhi pelanggan”.

Kualitas kerja merupakan wujud perilaku dari suatu kegiatan yang telah dilaksanakan dan sesuai dengan harapan yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Marcana (2009:21) menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan kualitas kerja yaitu : “Kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien.

Tujuan utama penerapan beberapa program kualitas kerja pegawai pada suatu perusahaan yaitu program-program yang bertujuan memotivasikan pegawai melalui upaya pemenuhan kebutuhan tingkat tinggi mereka untuk berprestasi, harga diri, dan perwujudan diri. Program-program ini termasuk manajemen berdasarkan sasaran, gugus kualitas, waktu lentur, dan pemerdayaan pekerjaan yang bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memenuhi tingkat mereka ditempat kerja, melalui pencapaian unsur-unsur yang lebih menantang dan luwes pekerjaan mereka.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kerja Pegawai

Organisasi kerja yang terbaik cenderung dicirikan adanya organisasi terbuka, kerja sama kelompok, pekerjaan-pekerjaan yang menantang, serta perlakuan yang fair dan adil dengan kata lain dicirikan dengan adanya suatu kehidupan kerja yang berkualitas tinggi.

Menurut Gray Dessler (2012) kualitas kerja pegawai dapat tercapai apabila para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dapat bekerja dalam organisasi, dan kemampuan untuk melakukan hal itu dipengaruhi atau bergantung pada apakah terdapat adanya :

- a. Perlakuan yang fair, adil, dan sportif terhadap para pegawai.
- b. Kesempatan bagi tiap pegawai untuk menggunakan kemampuan secara penuh dan kesempatan untuk mewujudkan diri, yaitu untuk menjadi orang yang mereka rasa mampu mewujudkannya.
- c. Komunikasi terbuka dan saling mempercayai diantara semua pegawai.
- d. Kesempatan bagi semua pegawai untuk berperan secara aktif dalam pengambilan keputusan-keputusan penting yang melibatkan pekerjaan-pekerjaan mereka.
- e. Kompensasi yang cukup dan fair.
- f. Lingkungan yang aman dan sehat

Indikator dari Kualitas Kerja Pegawai

Menurut Mayalu Hasibuan, indikator dari kualitas kerja pegawai yaitu :

1. Potensi Diri, merupakan kemampuan, kekuatan, baik yang belum terwujud maupun yang telah terwujud, yang dimiliki seseorang, tetapi belum sepenuhnya terlihat atau dipergunakan secara maksimal. (id.wikipedia.org/wiki/Potensi_diri). Menurut Siahaan, Parlindungan (2015) “ Potensi diri adalah kemampuan yang terpendam pada diri setiap orang, setiap orang memilikinya”. Memahami deskripsi pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk mengembangkan bidang kerja serta memiliki berinisiatif merupakan beberapa potensi diri yang harus dimiliki pegawai.
2. Hasil Kerja Optimal, Hasil kerja yang optimal harus dimiliki oleh seorang pegawai, pegawai harus bisa memberikan hasil kerjanya yang terbaik, salah satunya dapat dilihat dari produktivitas organisasi, kualitas kerja, kuantitas kerja. Produktivitas organisasi adalah sebagai suatu ukuran penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang diberikan.
3. Proses Kerja, merupakan suatu tahapan terpenting dimana pegawai menjalankan tugas dan perannya dalam suatu organisasi, melalui proses kerja ini kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuan membuat perencanaan kerja, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mengevaluasi tindakan kerja, melakukan tindakan perbaikan.
4. Antusiasme, merupakan suatu sikap dimana seorang pegawai melakukan kepedulian terhadap pekerjaannya hal ini bias dilihat dari kehadiran, pelaksanaan tugas, motivasi kerja, komitmen kerja. Pegawai yang memiliki antusiasme akan senantiasa meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan segala tugas dan tanggung jawabnya hal ini harus selalu ditumbuhkan dalam jiwa pegawai sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas kinerjanya

Komitmen Kerja

Pengertian Komitmen

Pengertian komitmen merujuk pada kesetiaan dan loyalitas. Komitmen didefinisikan sebagai kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan individu kepada organisasi tertentu. Kiesler dan Sakumura seperti yang dikutip oleh Yuliani (2010) mengartikan komitmen sebagai ikatan antara individu dan tindakan perilaku. Bahkan kata komitmen diartikan sebagai suatu karakteristik intelektual, sifat pribadi seperti kejujuran, yang tidak dapat dimandatkan atau dipaksakan dari luar. Secara singkat, dikatakan bahwa keterikatan Pegawai

dengan organisasi dibangun dan dijaga atas dasar kerelaan untuk saling memberi dan menerima keunggulan kompetensi dari kedua pihak (Yuliani, 2010).

Esensi komitmen adalah menjadikan sasaran Pegawai dan sasaran perusahaan menjadi satu dan sama. Keterikatan yang kuat dengan sasaran kelompok apabila sasaran-sasaran itu sangat selaras dengan sasaran Pegawai. Mereka yang menghargai dan berpegang teguh kepada misi perusahaan bersedia untuk tidak hanya berusaha sepenuh hati atas nama perusahaan, tetapi juga berkorban bilamana itu diperlukan. Pegawai yang terinspirasi oleh sasaran bersama seringkali tingkat komitmennya lebih tinggi dibanding komitmen yang datang karena insentif finansial.

Komitmen dipengaruhi oleh empat faktor utama (Yuliani, 2010), yaitu:

1. Visibilitas, merupakan perilaku yang dapat diamati oleh orang lain. Cara sederhana untuk membuat individu mempunyai komitmen pada organisasi adalah dengan melihat dukungannya kepada organisasi beserta tujuan-tujuannya. Visibilitas harus dikombinasikan dengan ketegasan.
2. Ketegasan, berarti individu tidak dapat menyangkal perilaku yang terjadi. Ketegasan perilaku tergantung pada dua faktor, ialah dapat diamati dan jelas atau tidak samar-samar. Kalau perilaku yang tidak dapat diamati kecuali dengan cara merujuk maka hal ini kurang jelas.
3. Keteguhan perilaku, yakni perilaku adalah permanen, tidak dapat ditarik kembali atau dibatalkan.
4. Kemauan pribadi yang mengikat Pegawai pada tindakannya, yakni tanggung jawab pribadi.

Pengertian Komitmen Kerja

Komitmen kerja adalah kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal yaitu :

1. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
2. Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
3. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (Mowday.2012).

Yang semuanya itu dinyatakan oleh pegawai terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen kerja merupakan kondisi di mana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen kerja lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Jadi komitmen kerja mencakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi. Sikap juga mencakup keterlibatan seseorang sesuai peran dan tanggungjawab pekerjaan di organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan padanya. Selain itu sikap juga mencakup kehangatan, afeksi, dan loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi dari komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan pegawai. Pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Sedangkan yang termasuk kehendak untuk bertindak laku adalah kesediaan untuk menampilkan usaha. Hal ini tampak melalui kesediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. Pegawai dengan komitmen tinggi, ikut memperhatikan nasib organisasi. Keinginan juga termasuk kehendak untuk tetap berada dalam organisasi. Pada

pegawai yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama.

Indikator Komitmen Kerja

Jenis komitmen kerja menurut Allen dan Meyer (Dunham.2014) terbagi atas tiga komponen, yaitu :

1. Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi. Pegawai dengan afektif tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.
2. Komponen normatif merupakan perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi. Komponen normatif berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki pegawai. Komponen normatif menimbulkan perasaan kewajiban kepada pegawai untuk memberikan balasan atas apa yang pernah diterimanya dari organisasi.
3. Komponen continuance berarti komponen yang berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi. Pegawai dengan dasar organisasi tersebut disebabkan karena pegawai tersebut membutuhkan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi

Prestasi Kerja

Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja (job performment) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Yuli (2015)

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya. Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja merupakan proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Penilaian prestasi kerja (Performance Appraisal) adalah proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan oleh organisasi terhadap karyawannya secara sistematis dan formal berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Yuli (2013)

Dengan demikian, prestasi kerja karyawan berarti prestasi atau kontribusi yang diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta fungsinya sebagai karyawan di perusahaan. Selain itu, prestasi kerja dibatasi sebagai hasil dari perilaku kerja karyawan yang menunjang tercapainya output atau prestasi dan berkaitan dengan usaha untuk menyelesaikan tugasnya pada periode waktu tertentu. Hasil yang tercermin pada perilaku tersebut dipengaruhi antara lain oleh motivasi. (Mangkunegara, 2015)

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

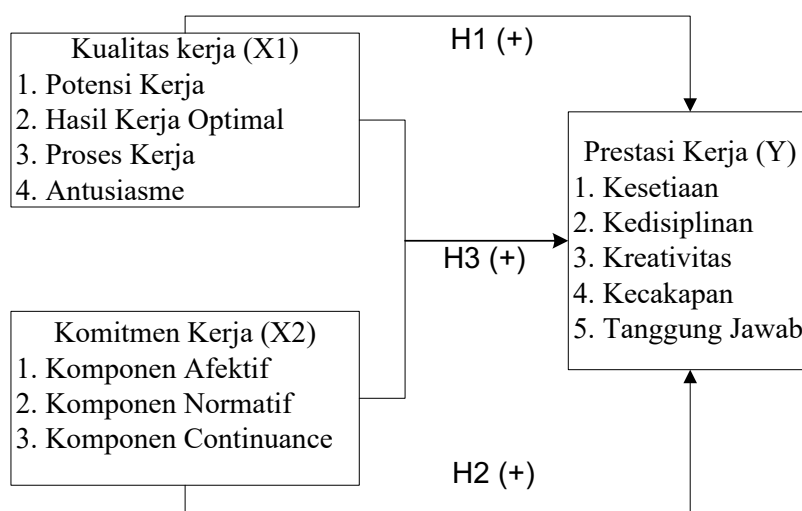
Indikator prestasi kerja

Menurut Hasibuan (2010), bahwa indikator yang dinilai dari prestasi kerja mencakup sebagai berikut:

1. Kesetiaan, dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Prestasi kerja, Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaan.
3. Kejujuran, Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.
4. Kedisiplinan, Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
5. Kreativitas, Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
6. Kerja sama, Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
7. Kepemimpinan, Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
8. Kepribadian, Penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berperenampilan simpatik dan wajar.
9. Prakarsa, Penilai menilai kemampuan berpikir yang orisinal berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
10. Kecakapan, Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.
11. Tanggung jawab, Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

Berdasarkan rumusan masalah dan landasan teori yang digunakan, dapat dibuat model kerangka konseptual seperti gambar dibawah ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan pada kerangka konseptual dan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini adalah :

- H1. Diduga kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil dinas pendidikan Propinsi Sumatera Barat.
- H2. Diduga komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil dinas pendidikan Propinsi Sumatera Barat.
- H3. Diduga kualitas kerja dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil dinas pendidikan Propinsi Sumatera Barat.

METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan angket, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat yang dijadikan responden dalam penelitian, angket menggunakan skala likert positif 1 sampai 5 dalam pengisiannya. Dan kemudian jawaban yang diperoleh dijadikan sumber data untuk penelitian.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan riset lapangan, yaitu penelitian dengan mengadakan peninjauan langsung pada lokasi perusahaan dengan maksud memperoleh data dan informasi melalui wawancara, observasi dan kuesioner dan riset kepustakaan, yaitu upaya untuk memperoleh data yang dilakukan oleh penulis melalui buku-buku sebagai landasan teori dalam penelitian.

Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk jawaban terhadap pertanyaan yang diberikan. Data kualitatif dalam penelitian ini bersumber dari jawaban kuesioner yang diberikan penulis terhadap karyawan Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Barat. Dan data Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk jawaban terhadap pertanyaan yang diberikan. Data kualitatif dalam penelitian ini bersumber dari jawaban kuesioner yang diberikan penulis terhadap karyawan Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Barat.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Pengumpulan data ini biasanya dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada obyek penelitian dan diisi secara langsung oleh responden. Dan data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data yang didapatkan dari arsip yang dimiliki organisasi/instansi, studi pustaka, penelitian terdahulu, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti. Data sekunder berupa jumlah karyawan, dan diisi secara langsung oleh responden.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat yang terdiri dari 156 pegawai. Adapun jumlah sampel dari populasi di atas dihitung dengan menggunakan rumus *slovin* sehingga mendapatkan hasil sejumlah 61 orang sebagai sampel.

Metode analisis data yang digunakan dibagi menjadi beberapa tahap, yaitu :

1. Uji Instrumen Penelitian
 - a. Uji validitas
 - b. Uji Reliabilitas
2. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas
 - b. Uji Multikolineritas
 - c. Uji Heteroskedastisitas
 - d. Uji Linearitas
3. Metode Analisis Data
 - a. Analisa Deskriptif
 - b. Regresi Berganda

4. Pengujian Hipotesis

- a. Uji t
- b. Uji F

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

a. Uji Validitas Kualitas Kerja (X_1)

Dengan mempergunakan bantuan dari *software* SPSS versi 20, maka pengujian validitas instrumen, dimana nilai validitas dapat dilihat pada kolom *Coreccted Item-Total Correlation*. Jika angka korelasi yang didapat lebih besar dari pada angka kritik ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka instrumen tersebut dinyatakan valid. Dalam penelitian ini angka kritik adalah $N - 2 = 61 - 2 = 59$ dengan $L = 5$ maka angka kritik untuk uji coba validitas dalam penelitian ini adalah 0,252. Hasil uji validitas variabel Kualitas Kerja (X_1), dapat dilihat pada tabel 1. sebagai berikut :

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Kerja (X_1)

Item	Total Correlation	Validitas
x101	,646	Valid
x102	,739	Valid
x103	,517	Valid
x104	,588	Valid
x105	,623	Valid
x106	,555	Valid
x107	,645	Valid
x108	,329	Valid
x109	,687	Valid
x110	,619	Valid
x111	,560	Valid
x112	,291	Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah

Berdasarkan tabel 1 diatas seluruh pertanyaan variabel kualitas kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

b. Uji Validitas Komitmen Kerja (X_2)

Hasil uji validitas variabel komitmen kerja dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas pada Variabel Komitmen Kerja (X_2)

Item	Total Correlation	Validitas
x21	,823	Valid
x22	,808	Valid
x23	,600	Valid
x24	,706	Valid
x25	,629	Valid
x26	,464	Valid
x27	,760	Valid
x28	,705	Valid
x29	,712	Valid

Berdasarkan tabel 2 diatas seluruh pertanyaan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

c. Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

Hasil uji validitas variabel prestasi kerja dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 3 Hasil Uji Validitas pada Variabel Prestasi Kerja (Y)		
Item	Total Correlation	Validitas
y01	,538	Valid
y02	,042	Not Valid
y03	,364	Valid
y04	,253	Valid
y05	,348	Valid
y06	,004	Not Valid
y07	-,219	Not Valid
y08	,553	Valid
y09	,175	Not Valid
y10	,453	Valid
y11	,335	Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah

Berdasarkan tabel diatas pertanyaan 2,6,7 dan 9 tidak valid karena nilai korelasi pearsonnya kecil dari nilai r tabel 0,252 sedangkan pertanyaan yang lainnya valid. Bagi pertanyaan yang valid digunakan untuk pengujian selanjutnya, sedangkan pertanyaan yang tidak valid dibuang dan tidak digunakan untuk pengujian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiono dalam Suharto (2009) yang menyebutkan bahwa Reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Dengan menggunakan bantuan *software* SPSS maka koefisien *cronbach's alpha* merupakan uji reabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua. Secara umum suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,252. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini :

Tabel 4 Uji Reliabilitas		
Variabel	CA	Item
X1	0,857	13
X2	0,916	10
Y	0,579	12

Sumber : Data Primer yang Diolah

Dari penyajian tabel diatas, maka variabel prestasi kerja dinyatakan reliabel, dimana hasil perhitungan uji reliabilitas yang masing masing variabelnya menunjukan *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,252. Hal ini berarti keseluruhan variabel dapat digunakan untuk pengolahan data lebih lanjut.

Analisis dan Pembahasan

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel

bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yakni jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, nilai ini diambil pada hasil uji normalitas menggunakan SPSS versi 20.

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

			Unstandardized Residual
N			61
Most Extreme Differences	Extreme	Absolute	,048
		Positive	,048
		Negative	-,047
Kolmogorov-Smirnov Z			,371
Asymp. Sig. (2-tailed)			,999

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS v20

Dari tabel 5 didapatkan nilai residual sebesar 0,999 lebih besar dari 0,05 dari nilai sampel sebesar 61 yang berarti data yang sedang diuji berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05 dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini.

Tabel 6 Hasil Uji Linearitas

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y * x1	(Combined)	121,941	10	12,194	1,432	,194
	Between Groups	Linearity	1	57,146	6,711	,013
		Deviation from Linearity	9	7,199	,846	,579
	Within Groups	425,732	50	8,515		
	Total	547,672	60			
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y * x2	(Combined)	206,889	15	13,793	1,821	,061
	Between Groups	Linearity	1	38,609	5,098	,029
		Deviation from Linearity	14	12,020	1,587	,120
	Within Groups	340,783	45	7,573		
	Total	547,672	60			
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS v20

Berdasarkan tabel 7, menunjukkan nilai *linearity* yang diperoleh 0,579 untuk X_1 dan 0,12 untuk X_2 yang mana nilainya lebih besar dari 0,05 yang berarti terdapat hubungan linear secara signifikan antara kualitas kerja dan komitmen kerja dengan prestasi kerja.

c. Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai $VIF > 10$ maka terjadi multikolinearitas. Sebaliknya apabila $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 8 berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
	(Constant)	
1	x1	,905
	x2	,905

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS v20

Dari tabel 8 dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah lolos dari uji multikolinearitas dikarenakan nilai VIF lebih kecil dari 10.

d. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila sig. Yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 9 Hasil Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Model	Sig.
	,190
x1	,020
x2	,008

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS v20

Dari perhitungan yang terdapat pada tabel 9 dapat diketahui bahwa seluruh variabel yang memenuhi syarat uji heteroskedastisitas yang memiliki nilai sig kecil dari 0,05.

Analisis Permasalahan**1. Analisa Permasalahan Pertama**

Berikut adalah hasil analisis deskriptif persentase pada penelitian ini. Berikut ini dijelaskan tanggapan responden untuk setiap pertanyaan yang diajukan. Dengan mengetahui deskripsi jawaban sangat membantu mengetahui frekuensi jawaban yang diberikan responden

a. Indikator Dominan Pada Variabel Kualitas Kerja (X_1)

Frekuensi jawaban responden untuk variabel pernyataan Bukti kualitas kerja yang terdiri dari 12 item dapat diketahui pada tabel 10 berikut di bawah ini :

Tabel 10 Analisa Kualitatif Variabel Kualitas Kerja

No	Indikator	Jumlah Skor	Max	Persentase	Kriteria
1	Potensi Diri	272	305	89,29%	Sangat Tinggi
2	Hasil Kerja Optimal	268	305	87,98%	Sangat Tinggi
3	Proses Kerja	267	305	87,65%	Sangat Tinggi
4	Antusiasme	273	305	89,40%	Sangat Tinggi
	Rata Rata	270	305	88,58%	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer yang Diolah

Berdasarkan tabel 10 diketahui bahwa seluruh indikator memiliki kriteria yang sangat tinggi dan indikator yang paling dominan adalah Antusiasme, hal ini terlihat dengan persentase sebesar 89,40%. Sedangkan indikator yang paling kecil ialah proses kerja dengan persentase sebesar 87,65%.

b. Indikator Dominan Pada Variabel Komitmen Kerja (X_2)

Frekuensi jawaban responden untuk variabel pernyataan komitmen kerja yang terdiri dari 9 item dapat diketahui pada tabel 11 berikut di bawah ini:

Tabel 11 Analisa Kualitatif Variabel Komitmen Kerja

No	Indikator	Jumlah Skor	Max	Persentase	Kriteria
1	Komponen Afektif	229	305	74,97%	Tinggi
2	Komponen Normatif	237	305	77,81%	Tinggi
3	Komponen Continuance	245	305	80,22%	Tinggi
	Rata Rata	237	305	77,67%	Tinggi

Sumber : Data Primer yang Diolah

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden yang tercantum pada tabel 11 diketahui bahwa seluruh indikator memiliki kriteria yang tinggi dan indikator yang paling dominan adalah Komponen Continuance, hal ini terlihat dengan persentase sebesar 80,22%. Sedangkan indikator yang paling kecil ialah Komponen Afektif dengan persentase sebesar 74,97%.

c. Indikator Dominan Pada Variabel Prestasi Kerja (Y)

Frekuensi jawaban responden untuk variabel pernyataan prestasi kerja yang terdiri dari 11 item dapat diketahui pada tabel 12 berikut di bawah ini :

Tabel 12 Analisa Kualitatif Variabel Prestasi Kerja

No	Indikator	Jumlah Skor	Max	Persentase	Kriteria
1	Kesetiaan	246	305	80,66%	Tinggi
2	Prestasi Kerja	225	305	73,77%	Tinggi
3	Kejujuran	249	305	81,64%	Tinggi
4	Kesidiplinan	233	305	76,39%	Tinggi
5	Kreatifitas	261	305	85,57%	Sangat Tinggi
6	Kerja Sama	227	305	74,43%	Tinggi
7	Kepemimpinan	239	305	78,36%	Tinggi
8	Kepribadian	234	305	76,72%	Tinggi
9	Prakarsa	233	305	76,39%	Tinggi
10	Kecakapan	254	305	83,28%	Tinggi
11	Tanggung Jawab	240	305	78,69%	Tinggi
	Rata Rata	240	305	78,72%	Tinggi

Sumber : Data Primer yang Diolah

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden yang tercantum pada tabel 12 diketahui bahwa seluruh indikator memiliki kriteria yang tinggi dan indikator yang paling dominan adalah Kreatifitas, hal ini terlihat dengan persentase sebesar 85,57%. Sedangkan indikator yang paling kecil ialah Prestasi Kerja dengan persentase sebesar 73,77%.

2. Analisis Permasalahan Kedua

a. Analisa Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan dari pengolahan data diadopsi dari tabel *coefficients* yang disajikan pada tabel 13 berikut ini.

Tabel 13. Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	12,708	5,765	
1 x1	,236	,114	,267
x2	,083	,058	,183

Sumber; Data yang Diolah Dengan SPSS v20

Dari tabel 13 dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut $Y = 12,708 + 0,236 X_1 + 0,083 X_2$

Persamaan diatas dapat diartikan :

- 1) Nilai konstanta sebesar 12,708 yang berarti bahwa jika variabel X_1, X_2 dianggap konstan, maka nilai dari prestasi kerja karyawan Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Barat adalah sebesar 12,708 satuan.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel kualitas kerja sebesar 0,236 berarti bahwa jika terjadi peningkatan sebesar satu satuan maka prestasi kerja karyawan Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Barat akan meningkat sebesar 0,236 satuan.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel komitmen kerja sebesar 0,083, berarti bahwa jika terjadi peningkatan sebesar satu satuan maka prestasi kerja karyawan Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Barat akan meningkat sebesar 0,083 satuan.

b. Analisa Determinasi

Koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan Koefisien Korelasi (R). Penggunaan R Square (R^2) sering menimbulkan permasalahan, yaitu bahwa nilainya akan selalu meningkat dengan adanya penambahan variabel bebas dalam suatu model. Hal ini akan menimbulkan bias, karena jika ingin memperoleh model dengan R tinggi, oleh karena itu, banyak peneliti yang menyarankan untuk menggunakan Adjusted R Square. Interpretasinya sama dengan R Square, akan tetapi nilai Adjusted R Square dapat naik atau turun dengan adanya penambahan variabel baru, tergantung dari korelasi antara variabel bebas tambahan tersebut dengan variabel terikatnya (Santoso, 2010).

Nilai Adjusted R Square dapat bernilai negatif, sehingga jika nilainya negatif, maka nilai tersebut dianggap 0, atau variabel bebas sama sekali tidak mampu menjelaskan varians dari variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi dari variabel kualitas pelayanan terhadap kepuasan pasien dapat dilihat pada tabel 14 berikut ini :

Tabel 14 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	,367 ^a	,135	,105	2,85832

Sumber; Data yang Diolah Dengan SPSS v20

Berdasarkan tabel 14, terlihat nilai *Adjusted R Square* variabel kualitas kerja (X_1) dan komitmen kerja (X_2) adalah sebesar 0,105 hal ini berarti kemampuan variabel kualitas kerja (X_1) dan komitmen kerja (X_2) dalam menjelaskan varians dari variabel prestasi kerja (Y) adalah sebesar 10,5%. Sedangkan sisanya sebesar 89,5% (100%-10,5%) varians variabel prestasi kerja (Y) dapat dijelaskan oleh faktor lain. faktor lain tersebut seperti motivasi, perkembangan karir, faktor keluarga, faktor internal dan lain lain.

Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Parsial

Uji t digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara individual dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji t dari penelitian ini dapat disajikan pada tabel 15. berikut ini.

Tabel 15. Hasil Uji t

Model	t	Sig.
		,031
x1	2,076	,042
x2	2,428	,039

Sumber; Data yang Diolah Dengan SPSS v20

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$) dan t tabel pada signifikansi 0,05 uji dua arah dengan derajat kebebasan $df\ n-k-1 = 61-2-1=58$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas) dengan nilai t tabel sebesar 2,000 (lihat lampiran tabel). Hasil uji t dapat dilihat pada output SPSS dari tabel 4.17. diatas diketahui sebagai berikut :

- Nilai t hitung dari variabel kualitas kerja adalah sebesar 2,076 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,000. Selain itu, nilai probabilitas (*probability value*) perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,042 yang lebih kecil dari nilai α yang digunakan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja secara individual berpengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja.
- Nilai t hitung dari variabel komitmen kerja adalah sebesar 2,428 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,000. Selain itu, nilai probabilitas (*probability value*) perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai α yang digunakan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja secara individual berpengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja.

b. Pengujian Simultan

Uji F dilakukan dengan melihat nilai F hitung dan nilai sig. Tabel ANOVA dari output SPSS. Hasil pengujian disajikan pada tabel 4.18.

Tabel 16 ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	73,813	2	36,906	4,517	,015 ^b
Residual	473,859	58	8,170		
Total	547,672	60			

Sumber; Data yang Diolah Dengan SPSS v20

Dari tabel tersebut diketahui nilai F hitung 4,517 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 4,00 dan nilai probabilitas yang dihasilkan dari perhitungan adalah 0,015 yang lebih kecil dari α yang digunakan sebesar 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan kualitas kerja dan komitmen kerja secara simultan / bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dinas pendidikan propinsi Sumatera Barat.

Anailisis Keterkaitan Dengan Penelitian Terdahulu

1. Pengaruh kualitas kerja terhadap prestasi kerja, Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara variabel kualitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Barat. Pengaruh kualitas kerja terhadap prestasi kerja yang bernilai positif berarti setiap peningkatan kualitas kerja pegawai berdampak pada peningkatan prestasi kerja pegawai. Dengan pengaruh yang positif, hendaknya pimpinan Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Barat memikirkan dan membuat kebijakan yang membuat kualitas kerja pegawai meningkat, seperti peningkatan sarana dan prasarana kantor sehingga kenyamanan pegawai dalam bekerja terjaga. Hasil ini dibahas oleh penelitian yang dilakukan oleh Yulianis (2013) dan Iman Sukendar (2012) dimana kualitas kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai. Sesuai dengan pernyataan Gray Desler (2012) dimana kebutuhan pegawai terpenuhi untuk mendukung kualitas kerja, sehingga peningkatan kualitas kerja pegawai menimbulkan meningkatnya kualitas kerja pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Barat.
2. Pengaruh komitmen kerja terhadap prestasi kerja, Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara variabel komitmen kerja terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Barat. Pengaruh komitmen kerja terhadap prestasi kerja yang bernilai positif berarti setiap peningkatan komitmen kerja pegawai berdampak pada peningkatan prestasi kerja pegawai. Dengan pengaruh yang positif, hendaknya pimpinan Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Barat memikirkan dan membuat kebijakan yang membuat komitmen kerja pegawai meningkat, seperti peningkatan hubungan antara atasan dan bawahan. Hasil ini dibahas oleh penelitian yang dilakukan oleh Mulyanto (2015) dan Udayana (2015) dimana komitmen kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai. Gray Dessler (2012) menyimpulkan komitmen kerja dapat meningkatkan kualitas kerja selama kebutuhan karyawan terpenuhi, sehingga peningkatan komitmen kerja pegawai menimbulkan meningkatnya kualitas kerja pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Barat.
3. Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen kerja terhadap prestasi kerja, Diketahui berdasarkan hasil uji F bahwa variabel kualitas kerja dan kualitas kerja bersama sama memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Barat. Pengaruh kualitas kerja dan komitmen kerja terhadap prestasi kerja yang bernilai positif berarti setiap peningkatan kualitas kerja dan komitmen kerja pegawai berdampak pada peningkatan prestasi kerja pegawai. Hasil ini dibahas oleh penelitian yang dilakukan oleh Mulyanto (2015) dimana kualitas kerja dan komitmen kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh kualitas kerja dan komitmen kerja terhadap prestasi kerja, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Indikator yang dominan berpengaruh pada kualitas kerja adalah antusiasme dengan nilai persentase sebesar 89,40%. Indikator yang dominan berpengaruh pada komitmen kerja adalah komponen *continuance* dengan nilai persentase sebesar 80,22%. Indikator yang dominan berpengaruh pada prestasi kerja adalah kreativitas, dengan nilai persentase sebesar 85,57%.
2. Kualitas kerja dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja secara parsial dan simultan. Dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,076$ & $2,428 > 2,000$) dan nilai probabilitas lebih kecil dari α yang digunakan ($0,042$ & $0,000 < 0,050$). Serta F hitung lebih kecil dari F tabel ($4,517$ & $4,00$) dan nilai probabilitas lebih kecil dari α yang digunakan ($0,015$ & $0,000 < 0,050$)

3. Berdasarkan nilai *Adjusted R Square* variabel kualitas kerja dan komitmen kerja senilai 0,105 hal ini berarti kemampuan variabel kualitas kerja dan komitmen kerja dalam menjelaskan varians dari variabel prestasi kerja sebesar 10,5%. Sedangkan sisanya sebesar 89,5% varians variabel prestasi kerja dapat dijelaskan oleh faktor lain.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan atau pihak lain yang berkepentingan. Adapun saran yang diberikan, antara lain :

- a. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kualitas kerja dan komitmen kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, oleh karena itu diharapkan bagi pihak dinas pendidikan propinsi Sumatera Barat untuk meningkatkan kualitas kualitas kerja dan komitmen kerja agar prestasi kerja karyawan meningkat. Kualitas kerja dapat ditingkatkan salah satunya dengan meningkatkan sarana dan prasarana kantor, sehingga mendukung seluruh aktifitas kerja pegawai. Sedangkan komitmen kerja dapat ditingkatkan salah satunya dengan memahami kebutuhan personal pegawai, sehingga pegawai merasa nyaman bekerja dan otomatis meningkatkan komitmen dalam menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.
- b. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pendukung pengambilan keputusan oleh pihak manajemen dinas pendidikan propinsi Sumatera Barat agar dapat meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Selain dengan peningkatan kualitas kerja dan komitmen kerja, juga dapat dilakukan dengan menaikkan gaji atau tunjangan pegawai sesuai dengan porsinya.

REFERENSI

- Agussalim Manguluang, 2015. *Statistik Lanjutan*, Ekasakti Press, Padang
- Budiawan, 2013. Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada pt. Bank Central Asia tbk. Cabang purwokerto
- Daniel Goleman, Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi, terjemahan Alex Tri Kantjono Widodo (Jakarta: PT Gramedia, 2009), pp. 191-192.
- Gerald R. Salancik, "Commitment and the Control of Organizational Behavior and Belief," *Psychological Dimensions of Organizational Behavior*, ed. Barry M Staw (New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 2015).
- Iman Sukendar, 2012. Pengaruh Motivasi dan Kualitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Pelalawan.
- Komang Joni Udayana, 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Sekar Nusa Baruna Cabang Singaraja Tahun 2015
- Laurence Siegel dan Irving M. Lane, *Personnel and Organizational Psychology* (Illinois: Irwin, 2009), p. 440.
- Mark Graham Brown, Darcy E. Hitchcock dan Marsha L. Willard, *Why TQM Fails and That to Do About It* (New York: Richard D. Irwin, Inc., 2014), p. 5.
- Margaret A. Neale dan Gregory B. Northcraft, "Factors Influencing Organizational Commitment," *Motivation and Work Behavior*, ed. Richard M. Steers dan Lyman W. Porter (Singapore: McGraw-Hill, Inc., 2011), pp. 290-296.
- Ma'rifah, 2010. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja Sosial pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Sosial Propinsi Jawa Timur.
- Meynalti Handhayani, 2015. Pengaruh kualitas kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kota Solok

- Michael Armstrong, *Personnel Management Practice* (London: Kogan Page, 2015)
- Mulyanto, 2015. Pengaruh perencanaan karier, penilaian prestasi, pemberian tunjangan kinerja dan komitmen pimpinan terhadap prestasi kerja
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2013). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Paul Hersey, Kenneth H. Blanchard dan Dewey E. Johnson, *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources* (New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 2016), p. 446.
- Raiser, 2011. Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Eselon III pada Kantor/Dinas di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu.
- Rizka Afrisalia Nitasari, 2012. Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank central asia tbk. Cabang kudu
- Saka Yulius, 2015. Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai bagian sekretariat di dinas pekerjaan umum provinsi bengkulu
- Sari, 2010. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja pada PDAM Delta Tirta Sidoarjo.
- Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and Applications* (New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 2008), p. 142.
- Sugiyono, 2007, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Sukardi, 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pemasalahan terhadap Prestasi Kerja Petugas Penyuluh Lapangan pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak.
- Theodora, 2011. Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kelapa Gading dan Sunter.
- Windy, 2012. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Wahana Sun Motor Semarang.
- Wungu & Brotoharjo. 2013. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit Sistem*. Jakarta: Raja Grafindo Pustaka.
- Yuli, Sri B. C. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Malang: UMM Press.
- Yuliani, (2010) Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja.
- Yulianis, 2013. Pengaruh Kualitas Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan, Kesenian, dan Pariwisata Provinsi Riau.