

**PENGARUH KOMPETENSI, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

(Studi Pada Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara)

***THE INFLUENCE OF COMPETENCE, JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE***

(Study on Inspectorate of Southeast Minahasa Regency)

Oleh :

Deddy Pandaleke

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Magister Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email : deddy.pandaleke@yahoo.com

Abstrak : Pengukuran terhadap kinerja pegawai perlu dilakukan agar dapat diketahui sejauh mana tingkat pencapaian hasil kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai (studi pada Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara). Populasi penelitian ini adalah pegawai pada Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara yang berjumlah 31 orang, dimana keseluruhan pegawai menjadi sampel penelitian. Skala instrumen penelitian menggunakan skala likert. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil Penelitian menunjukkan secara simultan variabel kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara parsial hanya variabel kompetensi, yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penulis menyarankan agar Inspektorat kabupaten Minahasa Tenggara meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kompetensi pegawai dengan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan jenjang studinya serta mengikut sertakan pegawai dalam berbagai pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan Tupoksinya.

Kata kunci : kompetensi, kepuasan Kerja, komitmen organisasi, kinerja pegawai

Abstract: *Measuring the performance of employees needs to be done in order to know the extent of the achievement of performance result. This study aimed to analyze the influence of competence, job satisfaction and organizational commitment to employee performance (case study on Inspectorate of Southeast Minahasa Regency). The population in this study were employees in the Inspectorate of Southeast Minahasa Regency totaling 31 people, where all employees as sample. Scale research instrument uses a Likert scale. Analysis techniques used in this research is multiple linear regression analysis. The results of the study showed that Simultaneously variable competence, job satisfaction and organizational commitment influence on employee performance. Only partially competence variable which affects the performance of employees, while variable job satisfaction and organizational commitment does not affect the performance of employees. The author suggest that the Inspectorate of Southeast Minahasa district improve employee performance by improving the competence of employees by providing opportunities for employees to raise the level of its study and to involve employees in a variety of education and training in accordance with their job description.*

Keywords : competence, job satisfaction, organizational commitment, employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Tuntutan pelaksanaan akuntabilitas sektor publik terhadap terwujudnya *good governance* di Indonesia semakin meningkat. Untuk itu dalam rangka meningkatkan efisien dan efektivitas pelaksanaan pemerintahan daerah, maka partisipasi semua pihak sangat dibutuhkan bagi masyarakat terlebih dari aparat yang akan melaksanakan pemerintahan. Penyelenggaraan pemerintahan yang efektif adalah merupakan kebutuhan yang sangat mendesak khususnya pada masa reformasi sekarang ini. Hal ini ditandai oleh adanya tuntutan dari masyarakat, akan menunjang terciptanya aparatur pemerintahan yang bersih dan berwibawa, tertib dan teratur dalam menjalankan tugas dan fungsi yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pengawasan merupakan salah satu unsur penting dalam rangka peningkatan pendayagunaan Aparatur Negara dalam pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan menuju terwujudnya pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Salah satu unit yang melakukan pengawasan/pemeriksaan terhadap pemerintah daerah adalah Inspektorat daerah. Inspektorat Kabupaten adalah lembaga yang berbentuk badan, merupakan unsur penunjang pemerintah kabupaten, dibidang pengawasan yang dipimpin oleh seorang Kepala Inspektorat yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati. Peranan dari Inspektorat kabupaten di dorong untuk membantu Bupati sebagai pengawas sekaligus pengawal dalam pelaksanaan visi, misi dan program Bupati.

Pengukuran terhadap kinerja pegawai perlu dilakukan agar dapat diketahui sejauhmana tingkat pencapaian hasil kinerja ataupun tingkat kegagalan yang dialami sehingga dengan kondisi yang diketahui kita dapat melakukan perbaikan-perbaikan pada masa mendatang. Kinerja merupakan gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi (Bastian 2014: 274). Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu sehingga dapat diperoleh informasi tentang tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu instansi, akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama dan tugas pokok instansi sebagai bahan untuk perencanaan serta untuk menentukan tingkat keberhasilan (persentasi pencapaian misi) instansi.

Kompetensi menurut Kamus Kompetensi LOMA (1998) dalam Lasmahadi (2002) Kompetensi didefinisikan sebagai aspek-aspek pribadi dari seorang karyawan/pekerja yang memungkinkan dia untuk mencapai kinerja superior. Aspek-aspek pribadi ini mencakup motif-motif, sifat, sistem nilai, sikap, pengetahuan dan ketrampilan dimana kompetensi akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja.

Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat personal, artinya yang paling dapat merasakan hanyalah yang bersangkutan saja dan sifatnya tidak selalu sama antara orang yang satu dengan orang yang lain, Menurut Locke (Munandar (2008: 350) kepuasan kerja merupakan pernyataan senang atau tidak senang pada pekerjaan yang dibentuk oleh persepsi bahwa pekerjaannya sesuai dengan pekerjaan yang ia nilai tinggi atau sesuai dengan kebutuhannya, maka dari itu kepuasan kerja perlu diperhatikan oleh organisasi karena kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan suatu organisasi.

Komitmen organisasi juga penting untuk meningkatkan kinerja. Menurut Robbins dalam Zurnali (2010) Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, maka penelitian ini diberi judul Pengaruh Kompetensi, Kepuasan kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara).

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kualitas kinerja pegawai
2. Kompetensi terhadap kinerja pegawai
3. Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai
4. Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Umar (2008), mendefinisikan manajemen sumber Daya Manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengembangan, pengadaan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi secara terpadu. Hasibuan (2000:3) mendefinisikan bahwa sumber daya manusia adalah semua manusia yang terlibat dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya organisasi tersebut. Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia dan merupakan modal dasar organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan

Kinerja

Mondy & Noe (2005), mendefinisikan penilaian kinerja sebagai tinjauan formal dan evaluasi kinerja individu atau tugas tim. Sedangkan Dessler (2005) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai evaluasi kinerja relatif karyawan saat ini dan/atau di masa lalu terhadap standar prestasinya. Jadi penilaian prestasi kerja (kinerja) adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi

Kompetensi

Murgiyono (2002:11) mendefinisikan kompetensi adalah hal hal yang mampu dilakukan seseorang dalam pengertian ini mencakup tiga hal, yaitu atribut atribut positif pemegang jabatan, jabatan itu dijalankan dengan hasil efektif atau superior dan perilaku pemegang jabatan. Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia (Ruky, 2006). Jadi Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan berdasarkan ketrampilan dan pengetahuan manusia.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak pekerjaan mereka (Davis dan Newstrom, 2008). Locke (dalam Luthans, 2005) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai tingkat emosional yang positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian atas pekerjaan atau pengalaman kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan, sikap dan persepsi seseorang terhadap pekerjaannya

Komitmen Organisasi

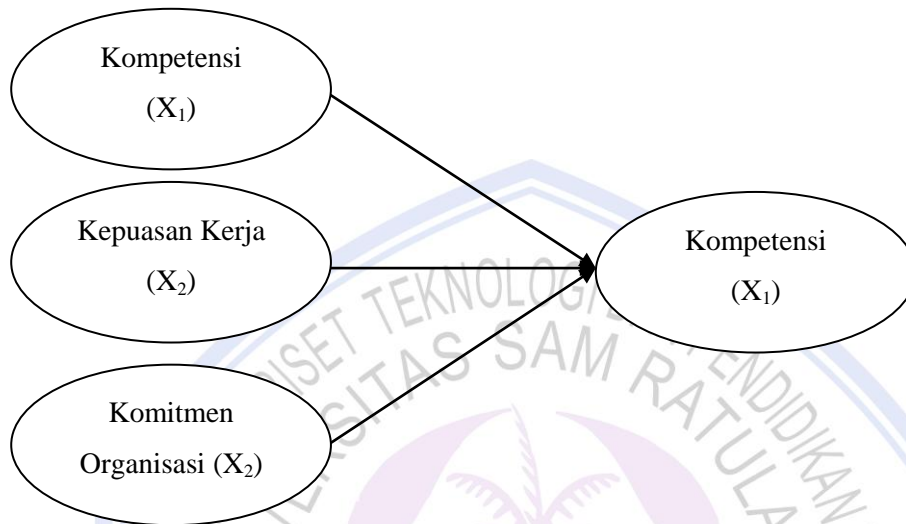
Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu serta tujuan-tujuannya, berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins, 1996). Meyer, J.P., Allen, N.J. and Smith, C.A (1998) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu *desirable quality* (kualitas yang diinginkan) yang harus dipelihara dikalangan karyawan. Jadi Komitmen organisasi merupakan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, dan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi bersangkutan yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya

Penelitian Terdahulu

Pitra (2013) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Proteksi Tanaman dan Perkebunan (BPT-BUN) Di Salatiga. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Balai Proteksi Tanaman dan Perkebunan (BPT-BUN) Di Salatiga. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, dan secara simultan Pelatihan, Kompetensi dan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hadiyatno (2014), dengan penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa Balikpapan*. Penelitian ini dilakukan di PT. Ciomas Adisatwa Balikpapan yang bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor di PT. Ciomas Adisatwa Balikpapan. Secara parsial kompetensi berpengaruh terhadap kinerja, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber : Kajian Teori, 2016

Hipotesis

Hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

- H₁: Terdapat pengaruh kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai
- H₂: Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai
- H₃: Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai
- H₄: Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Jenis dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey dengan teknik korelasional, adalah suatu metode penelitian dengan melakukan pengumpulan data dari suatu populasi dengan memilih sampel. Kemudian melakukan kajian tentang pengaruh dan hubungan antara variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat). Lokasi penelitian berada di Insektorat Kabupaten Minahasa Tenggara kompleks perkantoran blok A Kelurahan Wawali-Pasan Kecamatan Ratahan

Sumber Data

Peneliti menggunakan dua jenis data yaitu:

1. Data Primer, adalah data yang didapatkan dari responden secara langsung dilokasi penelitian melalui kuesioner yang dibagikan.
2. Data Sekunder, adalah data yang didapatkan secara tidak langsung dari Buku-buku referensi, jurnal, materi dari internet serta profil kantor Insektorat kabupaten Minahasa

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. *Library Research*, Peneliti mengumpulkan dan menelaah berbagai literatur, berupa buku, jurnal, materi dari internet, majalah dan berbagai referensi lain yang dianggap relevan dengan penelitian ini.
2. *Field Research*, Peneliti mengadakan pengamatan langsung dan mencatat berbagai fenomena yang terjadi di lokasi penelitian dan melakukan survey dengan membagikan kuesioner.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Kompetensi (X_1) adalah kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya (Ruky, 2006)
2. Kepuasan Kerja (X_2) adalah suatu keadaan emosional positif dan menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Locke, 2005).
3. Komitmen Organisasi (X_3) adalah Komitmen organisasi adalah kepedulian dan keterikatan yang ditunjukkan oleh seseorang pegawai terhadap organisasi melalui perilaku kerjanya berupa rasa memiliki, tanggung jawab, loyalitas, dan rela berkorban, hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Allen & Meyer, 1998).
4. Penilaian Kinerja (Y) adalah mengevaluasi kinerja relatif karyawan saat ini dan/atau di masa lalu terhadap standar prestasinya (Dessler, 2005)

Metode Analisis

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur seberapa nyata suatu pengujian atau instrumen mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dihitung dengan menggunakan korelasi pearson dan setelah dilakukan pengukuran dengan SPSS akan dilihat tingkat signifikansi pada level 5%. Suatu instrumen dinyatakan *valid* apabila koefisien korelasi $> 5\%$ (0,05).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan *konsistensi* dan stabilitas satu skor dari suatu instrumen pengukur. Uji reliabilitas dikatakan reliabel jika nilai cronbach's *alpha* lebih besar dari 0,60

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel *dependent*, *independent*, atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak. Jika datanya ternyata tidak berdistribusi normal, analisis nonparametrik dapat digunakan. Jika data berdistribusi normal, analisis parametrik termasuk model-model regresi dapat digunakan.

Uji Multikolinieritas

Pada bagian ini dilakukan uji untuk mengetahui kuat hubungan di antara variabel-variabel penyebab (*independent*). Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10, dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas VIF = $1/Tolerance$, jika VIF = 0 maka *Tolerance* = $1/10$ atau 0,1. Semakin tinggi VIF maka semakin rendah *Tolerance*.

Uji Heteroskedastisitas

Pada bagian ini dilakukan uji untuk mengetahui apakah regresi linear yang berhasil ditetapkan tidak terjadi adanya heteroskedastisitas. Jadi, yang diharapkan adalah terjadinya homoskedastisitas. Untuk melihat adanya heteroskedastisitas maka dilakukan dengan pola tertentu dari titik-titik data pada *scatter graft*. Cara memprediksinya adalah Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0, Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, dan Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + \varepsilon$$

Dimana:

Y	=	skor kinerja
a	=	konstanta atau intercep
X ₁	=	Kompetensi
X ₂	=	Kepuasan kerja
X ₃	=	Komitmen Organisasi
B ₁ B ₃	=	koefisien regresi yang akan dihitung
ε	=	faktor kesalahan

Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan)

Firdaus (2004:88), mendefinisikan statistik uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh sekelompok variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas dengan analisis varian.

Uji t (Parsial)

Muhammad Firdaus (2004:87), mendefinisikan statistik uji t digunakan untuk menguji secara sendiri-sendiri hubungan antara variabel bebas (variabel x) dan variabel terikat (variabel y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

		Correlations			
		Kinerja	Kompetensi	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.869	.692	.727
	Kompetensi	.869	1.000	.637	.743
	Kepuasan Kerja	.692	.637	1.000	.732
	Komitmen Organisasi	.727	.743	.732	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000	.000
	Kompetensi	.000	.	.000	.000
	Kepuasan Kerja	.000	.000	.	.000
	Komitmen Organisasi	.000	.000	.000	.
N	Kinerja	31	31	31	31
	Kompetensi	31	31	31	31
	Kepuasan Kerja	31	31	31	31
	Komitmen Organisasi	31	31	31	31

Sumber : Hasil diolah SPSS

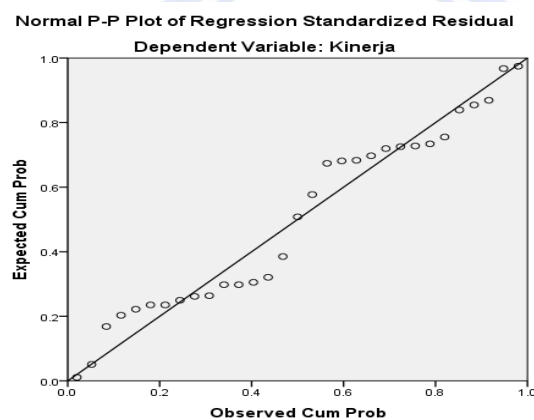
Tabel 1. menunjukkan bahwa berdasarkan pearson correlation nilai korelasi X₁ (Kompetensi) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,869, nilai korelasi X₂ (Kepuasan Kerja) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,692, dan nilai korelasi X₃ (Komitmen Organisasi) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,727 lebih besar dari tingkat signifikansi 5% (0,05) sehingga instrumen penelitian dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas**Tabel 2. Hasil Pengujian Reabilitas**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.913	4

Sumber : Hasil diolah SPSS

Tabel 2. menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa Cronbach's Alpha sebedar 0,913 diatas 0,60 sehingga instrumen penelitian layak digunakan sebagai alat ukur.

Hasil Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas****Gambar 2. Uji Normalitas**

Sumber : Hasil Olahan SPSS

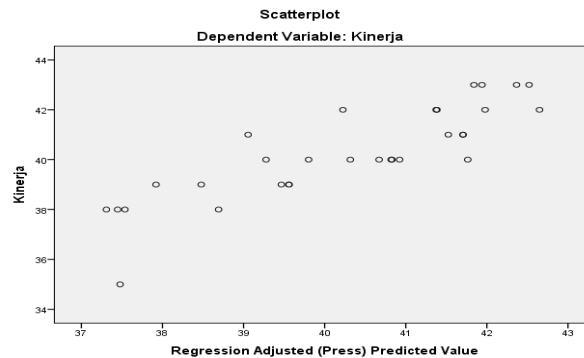
Gambar 2 memperlihatkan titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, yang berarti nilai residual berdistribusi normal, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja berdasarkan masukan semua variabel bebas.

Uji Multikolinieritas**Tabel 3. Angka Perhitungan Uji Multikolinieritas**

Mode	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
1 (Costanta)		
X1	0.430	2.327
X2	0.444	2.252
X3	0.335	2.981

Sumber : Hasil Olahan SPSS

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai VIF yang diperoleh ketiga variabel ada disekitar angka 1 – 10, maka dapat dipastikan model yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas yang berarti.

Uji Heteroskedastisitas**Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas (scatter plot)**

Sumber : Hasil Olahan SPSS

Melalui grafik scatter plot pada gambar 3 dapat dilihat pola penyebaran data yang ada. Pola penyebaran data yang berupa titik-titik pada scatter plot menyebar di atas dan dibawah, dan penyebarannya tidak membentuk pola tertentu, sehingga dari pola penyebaran ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	14.631	2.884		5.073	.000
1	Kompetensi	.529	.103	.691	5.117	.000
	Kepuasan Kerja	.198	.129	.203	1.532	.137
	Komitmen Organisasi	.059	.137	.066	.429	.671

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber :Hasil diolah SPSS

Tabel 4 menunjukkan bahwa persamaan regresi ganda yang diperoleh dari hasil analisis yaitu $Y = 14,631 + 0,529X_1 + 0,198 X_2 + 0,059X_3$ persamaan regresi tersebut bahwa harga $X_1 = 0,529$ bertanda positif $X_2 = 0,198$ bertanda positif dan $X_3 = 0,059$ bertanda positif. Maka dari persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 14,631 menyatakan bahwa besarnya Kinerja (Y) adalah 14,631 dengan asumsi bahwa X_1 , X_2 , dan X_3 bernilai constant
2. Koefisien regresi kompetensi, (X_1) sebesar 0,529 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) nilai X_1 akan meningkatkan Y sebesar 0,529.
3. Koefisien regresi kepuasan kerja, (X_2) sebesar 0,198 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) nilai X_2 akan meningkatkan Y yaitu sebesar 0,198
4. Koefisien regresi komitmen organisasi (X_3) sebesar 0,059 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) nilai X_3 akan meningkatkan Y sebesar 0,059

Pengujian Hipotesis**Hasil Koefisien Determinasi (Adjusted R2)****Tabel 5. Koefisien Determinasi**

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.888 ^a	.789	.765	.902	1.575

Sumber : hasil diolah dengan SPSS

Tabel 5 nilai R sebesar 0,888 artinya variabel X_1 , X_2 , dan X_3 , mempunyai hubungan yang kuat dengan Y. Sedangkan nilai koefisien determinasi R^2 (*R Square*) sebesar 0,789 atau 78,9 % . Dengan kata lain pengaruh X_1 , X_2 , dan X_3 secara bersama-sama terhadap Y adalah sebesar 78,9% sedangkan sisanya 21.1 % ditentukan oleh faktor-faktor lainnya, diluar X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y.

Uji Simultan**Tabel 6. Hasil Uji F**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	81.967	3	27.322	33.580	.000 ^b
	Residual	21.968	27	.814		
	Total	103.935	30			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Kompetensi

Sumber : Hasil diolah SPSS

Perumusan Hipotesis untuk pengambilan keputusan uji f adalah H_0 : Tidak ada pengaruh X_1 , X_2 dan X_3 secara bersama-sama terhadap Y dan H_1 : Ada pengaruh X_1 , X_2 dan X_3 secara bersama-sama terhadap Y. sedangkan untuk kriteria pengambilan keputusan uji f adalah H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ sebaliknya H_1 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. Terlihat pada tabel 6 nilai f_{hitung} sebesar 33,580. Pada taraf signifikansi 5% ($0,000 < 0,05$) dan df (3;27) diperoleh $F_{tabel} = 2,96$ Nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($33,580 > 2,96$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa X_1 , X_2 , dan X_3 berpengaruh terhadap Y.

Uji Parsial**Tabel 7 Hasil Uji T**

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.631	2.884		5.073	.000
	Kompetensi	.529	.103	.691	5.117	.000
	Kepuasan Kerja	.198	.129	.203	1.532	.137
	Komitmen Organisasi	.059	.137	.066	.429	.671

a. Dependent Variable: Kinerja

Perumusan Hipotesis untuk pengambilan keputusan uji t adalah H_0 : Tidak ada pengaruh X_1 terhadap Y dan H_1 : ada pengaruh X_1 terhadap Y. Sedangkan untuk kriteria pengambilan keputusan uji f adalah H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, sebaliknya H_1 di terima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. t_{tabel} dihitung dengan menggunakan derajat kebebasan (df) $n-k = 31 - 4 = 27$ didapat $t_{tabel} = 1,703$. Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X_1) besarnya $t_{hitung} 5,117 > t_{tabel} 1,703$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti secara parsial (sendiri-

sendiri) X_1 mempengaruhi Y . Variabel kepuasan kerja (X_2) $t_{hitung} 1,532 < t_{tabel} 1,703$ sehingga H_0 diterima dan H_1 yang ditolak yang berarti secara parsial (sendiri-sendiri) X_2 tidak mempengaruhi Y . Kemudian variabel komitmen organisasi (X_3) $t_{hitung} 0,429 < t_{tabel} 1,703$ sehingga H_0 diterima dan H_1 yang ditolak yang berarti secara parsial (sendiri-sendiri) X_3 tidak mempengaruhi Y .

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis secara uji Siltultan (uji f) di peroleh hasil nilai f_{hitung} sebesar 33,580. Pada taraf signifikansi 5% ($0,000 < 0,05$) diperoleh $F_{tabel} = 2,96$ Nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($33,580 > 2,96$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan komitmen organisasi (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kesimpulannya Inspektorat dapat meningkatkan kinerja dengan secara bersama sama meningkatkan kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa besarnya $t_{hitung} 5,117 > t_{tabel} 1,703$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti secara parsial (sendiri-sendiri) kompetensi (X_1) mempengaruhi kinerja (Y). Dengan demikian terdapat pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai yang berarti semakin tinggi tingkat kompetensi pegawai semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Pitra (2013) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Proteksi Tanaman dan Perkebunan (BPT-BUN) Di Salatiga, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Kesimpulannya penelitian ini sama dengan penelitian terdahulunya.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa $t_{hitung} 1,532 < t_{tabel} 1,703$ sehingga H_0 diterima dan H_1 yang ditolak yang berarti secara parsial (sendiri-sendiri) Kepuasan Kerja (X_2) tidak mempengaruhi Kinerja (Y). Dengan demikian kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian Hadiyatno (2014), dengan penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa Balikpapan dimana hasil penelitian secara parsial menunjukkan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Kesimpulannya penelitian ini tidak sama dengan penelitian terdahulunya.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis menunjukkan $t_{hitung} 0,429 < t_{tabel} 1,703$ sehingga H_0 diterima dan H_1 yang ditolak yang berarti secara parsial (sendiri-sendiri) X_3 tidak mempengaruhi Y . Dengan demikian komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Rizky (2013) bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kesimpulannya penelitian ini sama dengan penelitian terdahulunya.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai terbukti atau dapat diterima, artinya semakin tinggi kompetensi pegawai akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai.
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai tidak terbukti atau ditolak, artinya semakin tinggi kepuasan kerja pegawai tidak akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai atau terjadi peningkatan tetapi tidak signifikan.
3. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai tidak terbukti atau ditolak, artinya semakin tinggi Komitmen organisasi pegawai tidak akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai atau terjadi peningkatan tetapi tidak signifikan.

4. Kompetensi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai terbukti atau dapat diterima.

Saran

Penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Inspektorat kabupaten Minahasa Tenggara dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kompetensi pegawai dengan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan jenjang studinya serta mengikut sertakan auditor dalam berbagai pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan tupoksinya.
2. Dalam perekrutan pegawai untuk ditempatkan di Inspektorat oleh Inspektorat dan Instansi terkait Hendaknya pegawai yang ditempatkan di Inspektorat harus memiliki latar belakang pendidikan yang memadai dan telah mengikuti berbagai pelatihan terkait sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas pokoknya secara maksimal.
3. Inspektorat kabupaten Minahasa Tenggara dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatkan secara bersama – sama (simultan) kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi para pegawai sehingga pegawai dapat bekerja dengan optimal, nyaman dan berkomitmen.

DAFTAR PUSTAKA

- Bastian Indra, 2014. *Audit Sektor Publik: Pemeriksaan Pertanggungjawaban Pemerintahan*. Edisi ke-3. Salemba Empat, Jakarta.
- Davis, Keith dan Newstrom. 2008. *Perilaku Dalam Organisasi*, Jilid 1 dan 2. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks, Jakarta.
- Firdaus, Muhammad. 2004. *Ekonometrika Suatu Pendekatan Aplikatif*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Hadiyatno, Didik. 2014. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cionas Adisatwa Balikpapan Fakultas Ekonomi Universitas Balikpapan. <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=116603&val=5316>. Diakses 27 Agustus 2015.
- Lasmahadi, A. 2002. *Sistem Manajemen SDM Berbasis Kompetensi*. Andi Offset, Yogyakarta
- Libby, R & H.T, Tan. 1994. *Modeling the Determinants of Audit Expertise, Accounting, Organizations and Society*. Vol. 19 No.8, Pp. 701-716.
- Luthans. 2005. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Meyer, J.P., N.J. Allen, and C.A. Smith. 1998,. “*Commitment to Organisations and Occupations: Extension and test of a Three Component Conceptualisation*”, *Journal of Applied Psychology*. <https://www.coursehero.com/file/p4m7nda/Journal-of-business-strategy-Vol-18-Issue-4-Lippitt-R-Watson-J-Westley/>. Diakses 4 September 2015. Pp.18-20.
- Mondy, R. Wayne, and Robert M. Noe. 2005. *Human Resource Management. Ninth Edition. Prentice Hall, USA*.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia, Jakarta.
- Murgiyono. 2002. *Kompetensi Dasar PNS, Konsep Pemikiran Manajemen SDM berbasis Kompetensi*. Gunung Agung, Jakarta.
- Pitra, Duana Yuan. 2013, Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai BPT-BUN di Salatiga. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Dian Nuswantoro*. http://eprints.dinus.ac.id/8781/1/jurnal_13510.pdf. Diakses 24 September 2015.

- Rizky, Cahya Lintang. 2013, Pengaruh Kemampuan, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bukit Asam (Persero) Tbk Kantor Perwakilan Jakarta. *Jurnal Ilmiah Universitas Bakrie*. http://journal.bakrie.ac.id/index.php/jurnal_ilmiah_ub/article/view/175. diakses 2 Oktober 2015.
- Stephen P. Robbins, 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Prenhallindo, Jakarta.
- Ruky, Achmad S. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Umar, Husein. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Cetakan Kelima. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Zurnali, Cut. 2010. *Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Customer Orientation: Knowledge Worker-Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya Manusia pada Masa Depan*. Penerbit Unpad Press, Bandung.

