

PENGARUH KUALITAS PEGAWAI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN SEKRETARIAT PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENANGGULANGAN BENCANA KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

Oleh : Raudatul Adawiyah

Penulis adalah Dosen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Kutai Kartanegara

Abstract :

This research was to analyze The Influence Of Quality Of Employee And Organizational Commitment To Employee Performance Of Secretariat Fire And Disaster Prevention Office Of Kutai Kartanegara Regency. The results showed that the independent variables have a significant relationship or employee performance variable influenced by variable Quality Employees (X1) and Organizational Commitment (X2). Then the first hypothesis stating that "Variable Quality Employees And Organizational Commitment Affects Employee Performance Secretariat Field At Fire Department And Disaster Mitigation Kutai Kartanegara Regency" accepted and proven truth. From the two partial correlation test results above shows the variable value of the highest quality of employees compared to organizational commitment variable, so that the variable of employee quality is the most dominant variable affecting employee performance. From the description, it can be concluded that the second hypothesis in this study "Allegedly Quality Employees have a dominant influence on Employee Performance".

Keywords: *Performance, Organizational Commitment*

PENDAHULUAN

Keberadaan manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat vital. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisa dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Menyimak kenyataan tersebut maka peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administrasi tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif.

Sesuai dengan tuntutan nasional tantangan global, untuk mewujudkan pemerintahan yang baik diperlukan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi jabatan dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan. Untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki

kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan dan persatuan, dan pengembangan wawasan Pegawai Negeri Sipil. Menurut Widjaja (2005:177). Kualitas pegawai adalah kemampuan dari pegawai menjalankan proses pemeriksaan yang dilihat dari kemahiran seseorang.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen pegawai itu sendiri pada organisasi. pegawai yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasinya merupakan suatu modal dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga memberikan manfaat maksimal bagi organisasi. Komitmen pegawai yang diberikan kepada organisasi juga diperlukan untuk menyelesaikan masalah-masalah internal organisasi seperti berkurangnya biaya kegiatan operasional dan konflik dalam organisasi. Komitmen yang kuat memungkinkan setiap pegawai untuk berusaha menghadapi

tantangan dan tekanan yang ada. Keberhasilan dalam menghadapi tantangan tersebut akan menumbuhkan rasa kebanggaan tersendiri terhadap organisasinya. Komitmen Organisasi menurut Kuntjoro (2002:132) mengatakan bahwa tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut.

Penurunan kinerja pegawai dapat menimbulkan perasaan yang tidak nyaman bagi pegawai, sehingga menyebabkan ketidakberdayaan dan kekhawatiran. Selain itu adanya sikap kurang percaya diri terhadap kemampuannya sendiri terkadang berdampak negatif pada kinerjanya. Kegagalan kerja pegawai dipandang oleh sebagian pegawai sebagai penilaian dari pimpinan, di sisi lain keberhasilan pegawai dipandang sebagai hasil dari kemampuannya sendiri. Sebagaimana dengan fungsi utama dalam suatu organisasi, dimana agar organisasi dapat beroperasi secara maksimal, salah satunya adalah faktor dari kinerja itu sendiri.

Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kabupaten Kutai Kartanegara Bidang Sekretariat yang beralamat di jalan Patimura No. 03 Tenggarong dengan Kepala Bidang Bapak Drs. Kusuma Wardana merupakan salah satu instansi Pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara yang mempunyai tugas memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam hal pencegahan dan penanganan bencana dan kebakaran sebagai pedoman pelaksanaan tugas. Bidang Kesekretariatan Jumlah pegawai yang bekerja saat ini pada Bidang Sekretariat berjumlah 25 pegawai.

Permasalahan yang terjadi pada Bidang Sekretariat saat ini pada saat peneliti melakukan observasi awal kelapangan dimana menurut beberapa pegawai masih terdapat pegawai yang mempunyai latar belakang pendidikan yang baik mengakibatkan terdapat beberapa pegawai yang belum mampu menggunakan sistem prosedur kerja menggunakan komputer, masih terdapat beberapa pegawai yang mempunyai latar

belakang pendidikan Sekolah Menengah Atas yang ditempatkan di luar dari kemampuan pegawai itu sendiri dan kurangnya pegawai diikutkan dalam pelatihan-pelatihan yang diprogramkan. Sedangkan masalah tentang komitmen yang dirasakan beberapa pegawai seperti beberapa pegawai yang tidak bisa mengidentifikasi pekerjaan-pekerjaan yang mampu dikerjakannya mengakibatkan beberapa laporan sering terlambat, kurangnya partisipasi beberapa pegawai dalam tugas-tugas maupun rapat-rapat penting dan kurangnya informasi kepada pegawai tentang penilaian tentang karir seseorang mengakibatkan pegawai merasa karirnya tidak dapat berkembang sebagaimana mestinya membuat beberapa pegawai kurang loyal terhadap atasan.

Seharusnya untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kabupaten Kutai Kartanegara Bidang Sekretariat harus memperhatikan perkembangan pegawainya dengan memberikan pelatihan-pelatihan menggunakan aplikasi terbaru atau mengenalkan sistem kerja sesuai dengan tanggung jawabnya dan memberikan kesempatan bagi pegawai yang mempunyai latar belakang pendidikan yang rendah untuk melanjutkan pendidikannya kejenjang yang lebih tinggi, melibatkan pegawai-pegawai dengan meminta saran dan masukan agar pegawai merasa dihargai oleh organisasi dimana mereka bekerja serta menginformasikan sistem penilaian karir bagi pegawai dengan terbuka agar pegawai mengetahui syarat ketentuan untuk meningkatkan karir pegawai selama ini bekerja.

Berdasarkan pemahaman uraian permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk mengkaji melalui penelitian ilmiah, dan menuangkannya kedalam judul penelitian: **“Pengaruh Kualitas Pegawai Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Sekretariat Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kabupaten Kutai Kartanegara”**.

Kualitas Pegawai

Kualitas Pegawai adalah kemampuan dari pegawai menjalankan proses pemeriksaan yang dilihat dari kemahiran seseorang, latar belakang pendidikan, persyaratan yang harus diikuti untuk dapat menjalankan proses pemeriksaan, pelatihan-pelatihan, masalah profesional dan sosialisasi peraturan. Dalam era globalisasi sekarang ini peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak saja penting dilakukan untuk mewujudkan suatu organisasi yang memiliki kerangka kuat dan mampu menghadapi semua tantangan dan persaingan yang tidak dapat dihindari.

Menurut Effendi (2003:15) terdapat 3 indikator utama dalam mengukur kualitas pegawai sebagai berikut :

1. Pendidikan yang pernah didapatkan pegawai
2. Pelatihan yang pernah diikuti oleh pegawai
3. Penempatan kerja dari pegawai itu sendiri.

Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasional menurut Kuntjoro (2002:132) mengatakan bahwa tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Narimawati (2005:69) mendefinisikan komitmen sebagai "*The state of being obligated or bound*" or "*engagement*". Komitmen adalah pernyataan akan kewajiban atau keharusan, atau janji atau keterlibatan (yang berhubungan dengan intelektual dan emosional). Tanpa adanya komitmen seseorang pada pekerjaannya, kecil kemungkinan untuk pencapaian suatu tujuan, baik tujuan individu maupun tujuan organisasi.

Seperti dalam Kuntjoro (2002:175), komitmen organisasi memiliki tiga indikator utama yaitu :

a. Identifikasi

Identifikasi, yang mewujudkan dalam bentuk kepercayaan pegawai terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi. Sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para pegawai atau pun dengan kata lain

organisasi memasukan pula kebutuhan dan keinginan pegawai dalam tujuan organisasinya. Hal ini akan membutuhkan suasana saling mendukung diantara para pegawai dengan organisasi. Lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa pegawai dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena pegawai menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula

b. Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan pegawai menyebabkan mereka akan mau dan saling bekerja sama baik dengan pemperluas atau pun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan pegawai adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesimpulan pembuatan keputusan, yang dapat menimbulkan keyakinan pada pegawai bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama.

Disamping itu, dengan melakukan hal tersebut maka pegawai merasakan bahwa mereka diterima sebagai yang utuh dari organisasi, dan konsekuensi lebih lanjut mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah diputuskan karena adanya rasa keterikatan dengan apa yang mereka ciptakan.

c. Loyalitas

Loyalitas pegawai terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungan dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Kesediaan pegawai untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi oleh hal yang penting dan menunjang komitmen pegawai terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila pegawai merasakan adanya keamanan dan kepuasan didalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Dwiyanto 2006 :21). Kinerja (performance) dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok (organisasi) dalam waktu tertentu. Dalam beberapa literatur, istilah kinerja dikenal pula dengan istilah prestasi kerja.

Menurut Dwiyanto (2006 : 50) mengukur kinerja organisasi berdasar adanya indikator yang secara lebih lanjut dijelaskan sebagai berikut :

a. Produktivitas

Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas organisasi. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dengan output. Konsep produktivitas dirasa terlalu sempit dan kemudian General Accounting Office (GAO) mencoba mengembangkan satu ukuran produktivitas yang lebih luas dengan memasukkan seberapa besar kegiatan organisasi memiliki hasil yang diharapkan sebagai salah satu indikator kinerja yang penting.

b. Responsivitas

Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan karyawan, mengembangkan program-program kerja sesuai dengan kebutuhan dari aspirasi pegawai. Secara singkat responsivitas disini menunjuk pada keselarasan antara program dan kegiatan operasional dengan kebutuhan dan aspirasi pegawai. Responsivitas dimaksudkan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan pegawai. Responsivitas yang rendah ditunjukkan dengan ketidak selarasan antara kegiatan organisasi dengan kebutuhan pegawai. Hal tersebut jelas menunjukkan kegagalan organisasi dalam mewujudkan misi dan tujuan organisasi.

c. Responsibilitas

Responsibilitas menjelaskan apakah

pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dan sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit. Oleh sebab itu.

HIPOTESIS

Setelah memperhatikan perumusan masalah yang dikemukakan, pada bab terdahulu, maka dapatlah diberikan suatu pendapat sementara yang sebenarnya masih harus dibuktikan kebenarannya, yaitu bahwa:

1. Bahwa Variabel Kualitas Pegawai Dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Sekretariat Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kabupaten Kutai Kartanegara
2. Diduga Kualitas Pegawai berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Bidang Sekretariat Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kabupaten Kutai Kartanegara

BAHAN DAN METODE

Tempat penelitian dilakukan pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kabupaten Kutai Kartanegara Bidang Sekretariat yang beralamat di Jalan Patimura No. 03 Tenggarong dengan Kepala Bidang Bapak Drs. Kusuma Wardana. Alasan ilmiah peneliti tertarik meneliti adalah untuk mengetahui apakah variabel kualitas pegawai dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bidang Sekretariat Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kabupaten Kutai Kartanegara.

Model analisis data, sesuai dengan objek penelitian dimana variabel yang digunakan lebih dari satu, maka analisis yang dipergunakan untuk pembuktian hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan model regresi berganda. Adapun model persamaan yang dipergunakan sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2007 ; 251)

Dimana :

Y	= Kinerja Pegawai
X ₁	= Kualitas Pegawai
X ₂	= Komitmen Organisasi
b ₁ , b ₂	= Koefisien regresi partial
a	= Konstan

Pengujian Hipotesis (Data SPSS)

Uji validitas dan reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu skala pengukuran dimana dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk menghitung validitas suatu kuisioner, digunakan teknik korelasi, jika korelasi hitung > korelasi tabel maka butir pertanyaan kuisioner dianggap valid. Syarat pengukuran validitas adalah sebagai berikut :

- Apabila r hitung < r tabel, maka instrumen / butir pertanyaan kuisioner dinyatakan tidak valid.
- Apabila r hitung \geq r tabel, maka instrumen / butir pertanyaan kuisioner dinyatakan valid.

Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjuk pada adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu. Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Untuk menghitung reliabilitas digunakan model tes ulang, tes ini dilakukan dengan menguji kuisioner kepada kelompok tertentu, apabila nanti hasil dari korelasinya > 0,4 maka instrumen tersebut dinyatakan reliable begitu sebaliknya.

Uji F / Analisis Varian

Tujuan uji F untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel bebas yang digunakan mampu menjelaskan variabel tidak bebasnya secara simultan (Sugiyono, 2007 ; 51). Syarat pengujiannya adalah :

- Jika F hitung > F tabel maka hipotesis nol (H₀) dan hipotesis alternatif (H₁) diterima, berarti dapat dikatakan bahwa variasi dan model regresi linier berganda mampu menjelaskan pengaruh variabel bebasnya

secara keseluruhan terhadap variabel tidak bebasnya sebaliknya

- Jika F hitung < F tabel maka hipotesis nol (H₀) diterima dan hipotesis alternatif (H₁) ditolak. Artinya variasi dari model regresi linier berganda tidak mampu menjelaskan pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel tidak bebasnya.

Uji Regresi Partial (Uji t)

Untuk membuktikan kebenarannya hipotesis kedua digunakan uji t yaitu menguji kebenaran koefisien regresi partial variabel independen (Sugiyono, 2010 ; 54). Syarat pengujiannya adalah :

Syarat pengujiannya adalah sebagai berikut :

- Jika t hitung < t tabel maka hipotesis nol (H₀) diterima dan hipotesis alternatif (H₁) ditolak dalam keadaan demikian ini berarti variabel bebasnya kurang dapat menjelaskan variabel tidak bebasnya.
- Jika t hitung > t tabel maka hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis alternatif (H₁) diterima. Artinya variabel bebasnya mampu menjelaskan variabel tidak bebasnya.

Uji asumsi klasik

Normalitas Data

Uji normalitas data untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal atau tidaknya berdasar patokan distribusi normal dari data dengan mean dengan standar deviasi yang sama. Jadi uji normalitas pada dasarnya melakukan perbandingan antara data yang kita miliki dengan data yang berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi dengan data ini.. Model yang digunakan adalah tes kolmogorov-smirnov (K-S) dan shaphiro-wilk. Syarat pengujiannya normalitas data adalah

- Jika nilai sig > 0,05 maka data dianggap normal distribusinya
- Jika nilai sig < 0,05 maka data dianggap tidak normal distribusinya.

Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya korelasi linier diantara satu atau lebih variabel bebas, sehingga akan sulit untuk memisahkan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Guna mendeteksi keberadaan multikolinieritas dilakukan analisis korelasi Pearson diantara variabel bebas. Syarat pengujiannya adalah bahwa apabila korelasi antara variabel bebas sebesar 0,80 keatas maka terjadi multikolinieritas (Sugiyono, 2010 ;48).

Heteroskedastisitas

Metode ini digunakan untuk mengetahui tidak terjadinya kesalahan faktor pengganggu yang mempunyai varian yang sama dalam penyebaran untuk variabel independennya. Dalam uji klasik ini, apabila residual sama atau mendekati nol dan berdistribusi normal serta varian residunya sama maka tidak akan terjadi *heteroskedastisitas* begitu pula sebaliknya.

Uji Linieritas

Uji linearitas dipergunakan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan linear atau tidak. Jika ada hubungan antara dua variabel yang belum diketahui apakah linear atau tidak, uji linearitas tidak dapat digunakan untuk memberikan adjustment bahwa hubungan tersebut bersifat linear atau tidak. Syarat pengujiannya adalah :

- Jika nilai sig > 0,05 maka data dapat dikatakan tidak linear.
- Jika nilai sig < 0,05 maka data dapat dikatakan linear.

HASIL PENELITIAN

Dari hasil analisis antara variabel Kualitas Pegawai Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Sekretariat Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kabupaten Kutai Kartanegara maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut $Y = 0,624 + 0,394.X_1 + 0,196.X_2$. Dari hasil persamaan tersebut dapat diketahui konstanta sebesar 0,624 menyatakan bahwa jika X_1 dan X_2 sama dengan nol atau jika variabel

Kualitas Pegawai Dan Komitmen Organisasi tidak ada maka kinerja pegawai akan selalu tetap *constant* sebesar 0.624.

Angka R adalah 0,773 hasil ini bahwa korelasi atau hubungan Variabel Kualitas Pegawai (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai adalah kuat hubungannya. korelasi atau hubungan antara variabel kualitas pegawai (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara serentak mempengaruhi kinerja pegawai hubugannya berada pada interval kuat karena terletak diantara 0,60 – 0,799. Karena variabel dalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu maka nilai yang digunakan untuk melihat sumbangan nilai yang diberikan adalah dengan melihat Nilai *adjusted R square* sebesar 0,560 atau 56% tingkat kinerja pegawai dipengaruhi variabel kualitas pegawai (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) sedangkan sisanya 44% dipengaruhi oleh faktor lainnya diluar penelitian ini seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya kerja.

Hasil perhitungan uji F (korelasi simultan / bersama-sama), variabel Kualitas Pegawai (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) dan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, di mana probabilitas hasil regresi linear berganda lebih kecil dari tingkat kesalahan (α) sebesar 5% ($p < 0,05$). Jika F hitung lebih besar dari F tabel ($F_{hitung} 16,286 > \text{dari } F_{tabel} 4.2417$). maka variabel independen mempunyai hubungan yang signifikan atau variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel Kualitas Pegawai (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2).

Dari kedua hasil uji korelasi parsial diatas terlihat nilai variabel kualitas pegawai yang paling besar dibandingkan variabel komitmen organisasi, sehingga variabel kualitas pegawai merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini “Diduga Kualitas Pegawai berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Bidang Sekretariat Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kabupaten Kutai Kartanegara” di

terima dan terbukti kebenarannya.

KESIMPULAN

Setelah melakukan penelitian maka dapat ditarik suatu kesimpulan atas penelitian yang dilakukan yaitu hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Variabel Kualitas Pegawai Dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Sekretariat Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kabupaten Kutai Kartanegara” diterima dan terbukti kebenarannya. Dari hasil uji korelasi parsial nilai variabel kualitas pegawai yang paling besar dibandingkan variabel komitmen organisasi, sehingga variabel kualitas pegawai merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas peneliti dapat memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Berpengaruhnya variabel kualitas pegawai terhadap kinerja pegawai harus terus dipertahankan karena hasil penelitian menunjukkan kualitas pegawai yang sudah ada saat ini sudah bagus. Adapun untuk meningkatkan kualitas agar kinerja pegawai lebih baik lagi dengan cara meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan bagi pegawai dan penempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan dari pegawai tersebut.
2. Hendaknya komitmen organisasi harus terus ditingkatkan lagi dengan cara mengidentifikasi setiap pekerjaan yang akan dikerjakan pegawai, sering melibatkan para pegawai agar kemampuan pegawai dapat berkembang dan menumbuhkan loyalitas kerja kepada diri pegawai agar bekerja dengan sebaik-baiknya
3. Variabel - variabel lain diluar penelitian ini seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya kerja harus tetap menjadi perhatian pihak Bidang Sekretariat agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwiyanto, Agus. 2006, Mewujudkan Good Governance Melayani Publik, Gadjah Mada University, Yogyakarta.
- Narimawati. 2005. Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Agung Media.
- Nani Imaniyati (2006), Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Perwakilan Jawa Barat, Tesis, Pendidikan Ekonomi, Universitas Pendidikan Ekonomi
- Sulaiman, Wahid. 2000, Analisis- Analisis manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : ANDI.
- Simamora, Henry, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga, Bagian Penerbit, Salemba Empat, Jakarta
- Sugiyono. 2007. Metodologi Penelitian Administrasi. CV. Alfabeta, Bandung.
- Widjaja, 2005, “ Perilaku dan Manajemen Organisasi “ Edisi Pertama, Erlangga, Yogyakarta