

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Bancar Kabupaten Tuban)

Rizka Fitriyatul Ilmiyah *)

Abdul Kodir Djaelani **)

Afi Rachmat Slamet *)**

Email : fitriyatulilmiyahrizka@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of human resource quality, work professionalism and commitment to employee performance at the Bancar District office, Tuban Regency. The type of research used in this study is quantitative research. The method used is multiple linear regression. The sampling technique uses saturated samples with a total sample of 33 employees. The results showed that simultaneously the variables of human resource quality, work professionalism, and commitment had a significant effect on employee performance. And there is a partial influence between the influence of human resource quality, work professionalism, and commitment to employee performance.

Keywords: *Quality Of Human Resources, Work Professionalism, Commitment, Employee Performance.*

Pendahuluan

Dalam era globalisasi saat ini, kinerja pemerintah di Indonesia khususnya pemerintah daerah merupakan hal yang sangat penting guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan menjalankan tugas-tugasnya secara optimal untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Salah satu perangkat daerah adalah Kecamatan yang merupakan wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten dan kota yang mempunyai tanggung jawab melaksanakan kekuasaan pemerintahan yang ditugaskan oleh bupati/walikota. Kecamatan bertugas membentuk desa atau kelurahan sebagai bagian dari pemerintahan daerah yang berinteraksi langsung dengan masyarakat.

Seorang pegawai bagi sebuah lembaga/instansi merupakan komponen yang penting dalam kemajuan suatu instansi, karena dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Untuk itu diperlukan kinerja pegawai yang efektif guna mendukung pelaksanaan tugas instansi. Menurut Ramadhan (2018) kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang sesuai dengan tanggung jawabnya dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. dengan adanya kinerja maka tingkat pencapaian hasil akan terlihat sehingga akan dapat diketahui seberapa jauh tugas dan wewenang yang diberikan dapat dilaksanakan secara nyata dan maksimal. Untuk meningkatkan kinerja dibutuhkan variabel pendukung antara lain kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen.

Menurut Hamali (2016:2) menyatakan bahwa semua individu yang melakukan aktivitas dianggap sebagai bagian dari sumber daya manusia organisasi. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang terpenting disebuah organisasi, karena manusia menjadi penentu untuk meraih keberhasilan dan pencapaian tujuan dalam organisasi. Kualitas sumber daya manusia adalah seorang karyawan yang mampu menjalankan tugas yang diberikan dan tanggung jawab yang diberikan padanya dengan memiliki latar belakang pendidikan, ketrampilan dan pengalaman untuk menunjang tugas dan tanggung jawab yang akan dijalankan agar perusahaan mampu bersaing (Mahfiro, 2020:13).

Sumber daya manusia sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi organisasi semakin meningkat. Upaya meningkatkan kinerja suatu organisasi perlu adanya sikap profesionalisme agar dapat melaksanakan kinerja pegawai dengan optimal.

Profesionalisme menyangkut kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas, terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional (Gerhana, *et all* 2019:51). Jika suatu organisasi memiliki pegawai yang profesional dan berkemampuan tinggi, maka secara tidak langsung akan membantu dalam mencapai tujuan organisasi. Edo, *et all* (2017:3), Profesionalisme adalah suatu kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Pegawai yang memiliki profesionalisme kerja senantiasa mendorong dirinya untuk mencapai kinerja yang baik dan akan profesional terhadap pekerjaan maupun komitmennya.

Triatna (2016) Komitmen organisasi adalah suatu tingkat kesetiaan anggota atau pegawai atau karyawan pada organisasi atau perusahaan yang menginginkan menjadi bagian tetap organisasi, memberikan yang terbaik dan senantiasa menjaga nama baik di dalam organisasi. Sikap komitmen pada pegawai merupakan perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan dan keterlibatan pegawai yang kuat terhadap suatu organisasi serta bersedia berusaha keras untuk pencapaian tujuan organisasi.

Permasalahan yang ada di kantor Kecamatan Bancar Kabupaten Tuban adalah masih ada pegawai yang kurang berkualifikasi sehingga dalam pelayanannya dapat dikatakan belum optimal. Dikarenakan adanya faktor kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen. Apabila pegawai tidak mempunyai kualitas sumber daya manusia dan sikap profesionalisme dengan baik maka akan mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai dalam organisasi dan akan menimbulkan kendala yang akan menghambat tercapainya tujuan organisasi. Jika komitmen dalam organisasi mengalami penurunan maka akan berdampak negatif terhadap kinerja pegawai.

Rumusan Masalah

1. Apakah kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Bancar?
3. Apakah profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Bancar?
4. Apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Bancar?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Bancar Kabupaten Tuban.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Bancar Kabupaten Tuban.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Bancar Kabupaten Tuban.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Bancar Kabupaten Tuban.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Kinerja Pegawai (Y)

Kusjono & Ratnasari (2019) kinerja adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya bahwa kinerja secara umum dapat

dipahami sebagai besarnya kontribusi yang diberikan pegawai terhadap kemajuan dan perkembangan di lembaga tempat dia bekerja. Dengan demikian diperlukan kinerja yang lebih intensif dan optimal dari bagian organisasi demi optimalisasi bidang tugas yang di embannya.

Menurut Ramadhan (2018) kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang sesuai dengan tanggung jawabnya dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya kinerja pegawai maka tingkat pencapaian hasil akan terlihat sehingga dapat diketahui seberapa jauh tugas dan tanggung jawab yang diberikan dapat dilaksanakan secara maksimal.

Fasha & Lestari (2019) menyatakan bahwa Terdapat 4 indikator kinerja pegawai :

1. Kebutuhan untuk berprestasi, yaitu pegawai memiliki rasa ingin mencapai prestasi di perusahaan tempat ia bekerja.
2. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu keinginan pegawai untuk menduduki jabatan tertentu di dalam perusahaan.
3. Kompensasi, yaitu bentuk motivasi karyawan agar berusaha mencapai kinerja yang maksimal bagi kepentingan pegawai.
4. Kebijakan pimpinan, yaitu bagaimana pimpinan dapat memberikan kebijakan yang memotivasi karyawan agar mau bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)

Mahfiro (2020:13), Kualitas sumber daya manusia adalah seorang karyawan yang mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan padanya dengan memiliki latar belakang pendidikan, ketrampilan dan pengalaman untuk menunjang tugas dan tanggung jawab yang akan dijalankan agar perusahaan mampu bersaing. Kurangnya pembinaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi akan mengakibatkan rendahnya kinerja dan akan menimbulkan kendala yang akan menghambat tercapainya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan elemen organisasi yang sangat penting, karenanya harus dipastikan sumber daya manusia ini harus dikelola sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Rachman, 2018:18).

Indikator kualitas sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Pengetahuan
Pengetahuan yaitu kemampuan daya fikir serta penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi yang luas yang dimiliki karyawan.
2. Keterampilan
Keterampilan yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan.
3. Kecakapan
Kecakapan yaitu kemampuan yang terbentuk dari kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerja sama dan tanggung jawab.
4. Pendidikan
Pendidikan yaitu memiliki kemampuan pendidikan dan kualitas pendidikan pada jenjang yang tinggi serta keterampilan kerja yang baik ditingkat lokal, nasional maupun internasional.

Profesionalisme Kerja (X2)

Edo, *et all* (2017:3) Profesionalisme kerja adalah suatu kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Jika suatu oraganisasi memiliki pegawai yang profesional dan berkemampuan tinggi, maka secara tidak langsung akan membantu dalam mencapai tujuan organisasi.

Profesionalisme menyangkut kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas, terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang professional (Gerhana, *et all* 2019:51). Pegawai yang memiliki

profesionalisme kerja senantiasa mendorong dirinya untuk mencapai kinerja yang baik dan akan profesional terhadap pekerjaannya.

Menurut Chrisdianto & Respati (2019) profesionalisme kerja karyawan dapat diukur dengan :

1. Kreativitas, yaitu kemampuan pekerja dalam merencanakan pekerjaan, memberikan umpan balik, dan menciptakan pekerjaan.
2. Inovasi, dapat diukur dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Daya tangkap, dapat dilihat dari kemampuan karyawan pada keterampilan berkomunikasi.

Komitmen (X3)

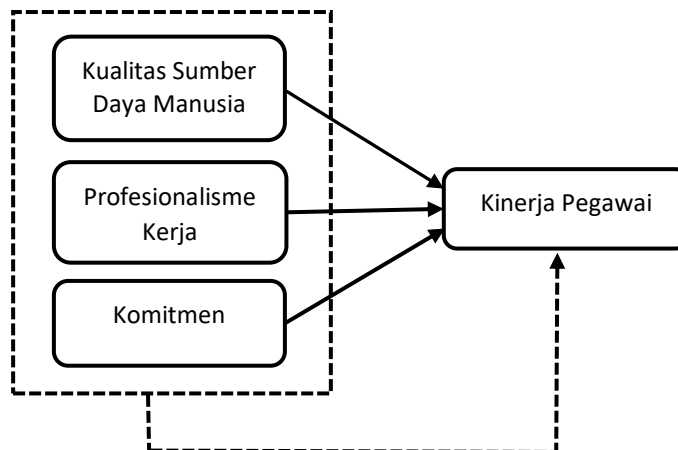
Komitmen organisasi adalah suatu tingkat kesetiaan anggota atau pegawai atau karyawan pada organisasi atau perusahaan yang menginginkan menjadi bagian tetap organisasi, memberikan yang terbaik dan senantiasa menjaga nama baik di dalam organisasi (Triatna, 2016). Komitmen terhadap organisasi dapat ditunjukkan dengan adanya kemauan yang kuat untuk mempertahankan pekerjaannya, menerima masukan dan tujuan organisasi, serta bersedia untuk berusaha demi tercapainya visi, misi, dan tujuan organisasi.

Sikap komitmen pada pegawai merupakan perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai dan keterlibatan pegawai yang kuat terhadap suatu organisasi serta bersedia berusaha keras untuk pencapaian tujuan organisasi.

Shaleh (2018:51) bahwa komitmen organisasi memiliki tiga indikator yakni sebagai berikut :

1. Adanya kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
2. Adanya kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
3. Adanya kebanggaan karyawan pada organisasi, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

Kerangka Konseptual



Keterangan :

- : Pengaruh secara simultan
 : Pengaruh secara parsial

Hipotesis

H1 : Kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai

H2 : Kualitas sumberdaya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H3 : Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H4 : Komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan menggunakan metode penelitian yang telah dirancang sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti untuk membuktikan hubungan kasual antara variabel bebas (independen) yaitu variabel sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen dan variabel terikat (dependen) yaitu kinerja pegawai.

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian adalah penjelasan (explanatory research) yaitu untuk menjelaskan tentang pengaruh kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai (Studi pada kantor Kecamatan Bancar Kabupaten Tuban).

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada kantor Kecamatan Bancar Kabupaten Tuban. Yang beralamat di Jl. Raya Bancar Tuban, Kecamatan Bancar, Kabupaten Tuban, Jawa Timur.

Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada bulan Desember 2022 sampai bulan Mei 2023.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2017:136) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan peneliti untuk mempelajarinya dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi yang diambil dari penelitian ini merupakan pegawai di kantor Kecamatan Bancar Kabupaten Tuban sebanyak 33 orang yang terdiri dari 14 orang PNS dan 19 orang pegawai honorer.

Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus. Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51).

Kriteria dalam uji validitas adalah sebagai berikut :

1. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:45) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Kriteria pengukuran dengan menggunakan pengujian *Cronbach Alpha* yaitu :

1. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.
2. Suatu instrumen dikatakan tidak reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $< 0,60$.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini pengujian akan digunakan teknik kolmogrov-Smirnov dengan pedoman pengambilan keputusan. Untuk mengetahui data tersebut berdistribusi normal atau tidak maka digunakan metode kolmogrov-Smirnov, dengan menggunakan keputusan uji normalitas sebagai berikut:

1. Nilai *Asymp. Sig.* > 0,05 maka data tersebut dikatakan berdistribusi normal.
2. Nilai *Asymp. Sig.* < 0,05 maka data tersebut dikatakan tidak berdistribusi normal.

Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah cara dalam rangka mendapatkan jawaban dalam penelitian, dengan begitu analisis data menjadi bagian yang sangat penting untuk suatu penelitian ilmiah, dengan begitu analisis data bisa mendapatkan arti dan makna yang lebih berguna dalam memecahkan masalah penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent (Ghozali, 2018:107). Model regresi yang baik sebenarnya tidak terjadi korelasi antara variabel independent, untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai variance inflation factor (VIF) dan tolerance. Suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah yang mempunyai nilai VIF < 10 dan tolerance > 0.1 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2016:134) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi disebut heteroskedastisitas jika variance dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lain sama. Uji Rank Spearman adalah salah satu cara yang dilakukan untuk menguji heteroskedastisitas dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikannya > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa dalam model regresi terjadi homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikannya < 0.05 maka dapat dikatakan bahwa dalam model regresi terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2018:95) Analisis regresi linier berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel terikat (dependen). Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dan simultan.

Rumus persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menguji apakah pengaruh variabel X terhadap Y signifikan atau tidak, dari penjelasan sebagai berikut :

Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (2016:171) Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel.

1. F hitung > F tabel, maka H_0 ditolak atau memiliki pengaruh signifikan.
2. F hitung < F tabel, maka H_0 diterima atau tidak memiliki pengaruh signifikan.

Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2016:171) Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji Parsial pada analisis data penelitian ini menggunakan derajat signifikansi yaitu 0,05.

1. Jika $\text{sig } t < 0,05$ maka ada pengaruh kualitas Sumber Daya Manusia (X1), Profesionalisme Kerja (X2), Komitmen (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial.
2. Jika $\text{sig } t > 0,05$ maka tidak ada pengaruh kualitas Sumber Daya Manusia (X1), Profesionalisme Kerja (X2), Komitmen (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan nilai antara 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Nilai adjusted R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:97).

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika r hitung > r tabel maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid. Begitupun sebaliknya apabila r hitung < r tabel maka item pernyataan tidak dinyatakan valid.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
kinerja Pegawai	Y1.1	0.720	0.355	Valid
	Y1.2	0.794	0.355	Valid
	Y1.3	0.678	0.355	Valid
	Y1.4	0.724	0.355	Valid
Kualitas Sumber Daya Manusia	X1.1	0.723	0.355	Valid
	X1.2	0.804	0.355	Valid
	X1.3	0.679	0.355	Valid
	X1.4	0.637	0.355	Valid
Profesionalisme Kerja	X2.1	0.748	0.355	Valid
	X2.2	0.685	0.355	Valid
	X2.3	0.638	0.355	Valid
Komitmen	X3.1	0.847	0.355	Valid
	X3.2	0.859	0.355	Valid
	X3.3	0.818	0.355	Valid

Sumber: Data primer diolah SPSS 2023

Dari tabel 1. bahwa item pada variabel yang diteliti memiliki nilai r hitung > r tabel, maka dapat dikatakan bahwa pernyataan dari penelitian ini valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan dengan menghitung besarnya *Cronbach's Alpha*. Dengan kriteria Jika *Cronbach's Alpha* memiliki nilai > 0.60 maka item pernyataan dapat dikatakan reliabel. Dan sebaliknya jika *Cronbach's Alpha* memiliki nilai < 0.60 maka item pernyataan dapat dikatakan tidak reliabel.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria Reliabilitas	Keterangan
Kualitas Sumber Daya Manusia	0.674	> 0.60	Reliabel
Profesionalisme Kerja	0.818	> 0.60	Reliabel
Komitmen	0.788	> 0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.692	> 0.60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah SPSS 2023

Berdasarkan tabel 2. dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel kualitas sumber daya manusia (X1) sebesar 0.674, variabel profesionalisme kerja (X2) sebesar 0.818, variabel komitmen (X3) sebesar 0.788, dan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0.692. semua variabel memiliki koefisien Cronbach's Alpha > 0.60 sehingga seluruh item pernyataan pada variabel penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji *Kolmogorov-Smirnov* digunakan untuk menguji normalisasi penelitian ini. Dengan kriteria apabila *Asymp. Sig.* > 0.05 maka data tersebut dikatakan berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila *Asymp. Sig.* < 0.05 maka data tersebut dikatakan berdistribusi tidak normal.

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters a,b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.21933173
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.088
	Negative	-.115
Kolmogorov-Smirnov Z		.661
Asymp. Sig. (2-tailed)		.775

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer diolah SPSS 2023

Berdasarkan tabel 3. dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.755 > 0.05 maka dapat dikatakan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF) dan nilai *Tolerance*, jika nilai VIF < 10 dan *tolerance* > 0.1 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.033	2.879		.706	.486		
	Kualitas Sumber Daya Manusia	.310	.301	.266	1.028	.313	.256	3.902
	Profesionalisme Kerja	.388	.241	.266	1.608	.119	.626	1.598
	Komitmen	.334	.303	.271	1.102	.279	.285	3.510

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah SPSS 2023

Berdasarkan tabel 4. dapat diketahui bahwa variabel kualitas sumber daya manusia (X1) memiliki nilai VIF sebesar 3.902 < 10 dengan nilai Tolerance sebesar 0.256 > 0.1, variabel profesionalisme kerja (X2) memiliki nilai VIF sebesar 1.598 < 10 dengan nilai Tolerance sebesar 0.626 > 0.1 dan variabel komitmen (X3) memiliki nilai VIF sebesar 3.510 < 10 dan Tolerance nilai sebesar 0.285 > 0.1. Sehingga dapat dikatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dengan ketentuan apabila nilai signifikansi $> 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 5. Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.254	1.680		-.151	.881
Kualitas Sumber Daya Manusia	-.158	.176	-.311	-.898	.377
Profesionalisme Kerja	.010	.141	.016	.071	.944
Komitmen	.290	.177	.539	1.639	.112

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Data primer diolah SPSS 2023

Berdasarkan tabel 5. dapat diketahui bahwa variabel kualitas sumber daya manusia memiliki nilai signifikansi sebesar $0.377 > 0.05$, variabel profesionalisme kerja memiliki nilai signifikansi $0.944 > 0.05$, dan variabel komitmen memiliki nilai signifikansi $0.112 > 0.05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada variabel bebas.

Regresi Linier Berganda

Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas atau variabel independen (X) terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y) secara Bersama-sama.

Tabel 6. Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.033	1.439		1.412	.169
Kualitas Sumber Daya Manusia	.310	.151	.336	2.055	.049
Profesionalisme Kerja	.388	.121	.337	3.217	.003
Komitmen	.334	.151	.342	2.204	.036

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah SPSS 2023

Berdasarkan tabel 6. dapat diketahui bahwa persamaan linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,033 + 0,310X_1 + 0,388X_2 + 0,334X_3 + e$$

Dari model regresi tersebut, maka hasil dari regresi linier berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta (α), artinya jika dalam persamaan regresi menunjukkan kualitas sumber daya manusia (X_1), profesionalisme kerja (X_2), dan komitmen (X_3) bernilai konstan, maka variabel kinerja pegawai (Y) bernilai positif.
- Nilai koefisien regresi (b_1) bernilai positif, artinya apabila kualitas sumber daya manusia (X_1) meningkat maka kinerja pegawai (Y) yang dicapai akan meningkat dengan asumsi variabel profesionalisme kerja (X_2) dan komitmen (X_3) dianggap tetap (konstan).
- Nilai koefisien regresi bernilai positif, artinya apabila profesionalisme kerja (X_2) meningkat maka kinerja pegawai (Y) yang dicapai akan meningkat dengan asumsi variabel kualitas sumber daya manusia (X_1) dan komitmen (X_3) dianggap tetap (konstan).
- Nilai koefisien regresi (b_3) bernilai positif, artinya apabila komitmen (X_3) meningkat maka kinerja pegawai (Y) yang dicapai akan meningkat dengan asumsi variabel kualitas sumber daya manusia (X_1) dan profesionalisme kerja (X_2) dianggap tetap (konstan).

Pengujian Hipotesis

Uji F

Uji F dilakukan dengan membandingkan apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig < 0.05$ maka hipotesis diterima atau terdapat pengaruh secara simultan.

Tabel 7. Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	47.939	3	15.980	38.961	.000 ^a
Residual	11.894	29	.410		
Total	59.833	32			

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Profesionalisme Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah SPSS 2023

Berdasarkan tabel 7. dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar $38.931 > F$ tabel 2.934 atau nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Dengan demikian H1 diterima menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji t

Uji t dilakukan dengan membandingkan apabila nilai t hitung $> t$ tabel atau sig < 0.05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika t hitung $< t$ tabel atau sig > 0.05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 8. Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.033	1.439		1.412
	Kualitas Sumber Daya Manusia	.310	.151	.336	2.055
	Profesionalisme Kerja	.388	.121	.337	3.217
	Komitmen	.334	.151	.342	2.204

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah SPSS 2023

Berdasarkan tabel 8. uji t menunjukkan bahwa sebagai berikut :

- Variabel kualitas sumber daya manusia (X1) memiliki nilai t hitung sebesar $2,055 > t$ tabel 2,045 atau nilai signifikansi $0,049 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H₂ diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.
- Variabel profesionalisme kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar $3,217 > t$ tabel 2,045 atau nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H₃ diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel profesionalisme kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.
- Variabel komitmen (X3) memiliki nilai t hitung sebesar $2,204 > t$ tabel 2,045 atau nilai signifikansi $0,036 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H₄ diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel komitmen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 ^a	.801	.781	.640

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Profesionalisme Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah SPSS 2023

Berdasarkan tabel 9. dapat diketahui bahwa (Adjusted R²) sebesar 0.781. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yaitu kualitas sumber daya manusia (X1), profesionalisme

kerja (X2), dan komitmen (X3) memiliki kontribusi sebesar 78.1% terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y), sedangkan 21.9 % dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Pembahasan

Pengaruh kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen, sedangkan variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa dalam menciptakan kinerja pegawai yang efektif perlu adanya kualitas sumber daya manusia, sikap profesionalisme serta komitmen yang kuat. Dengan adanya sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi dengan aspek profesionalisme dan komitmen dapat meningkatkan tercapainya tujuan instansi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gerhana et all (2019) yang menyatakan hasil Kualitas Sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan.

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. dengan demikian kualitas sumber daya manusia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Bancar Kabupaten Tuban. Hal ini dapat diartikan bahwa kualitas sumber daya manusia yang baik akan memberikan pengaruh atau mampu meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aisyah et all (2017) dengan hasil kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Jember.

Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian profesionalisme kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Bancar Kabupaten Tuban. Hal ini dapat diartikan bahwa Dengan adanya sikap profesionalisme dalam bekerja maka akan menumbuhkan kinerja yang tinggi pada pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, sehingga akan memberikan hasil kerja yang optimal pada organisasi.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningsih (2021) Etika Kerja, Profesionalisme Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.

Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian komitmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Bancar Kabupaten Tuban. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap pegawai harus memiliki komitmen untuk bekerja karena berhubungan dengan tujuan instansi. Biasanya pegawai yang berkomitmen akan bekerja secara optimal sehingga yang mereka lakukan sesuai dengan apa yang diharapkan. Komitmen yang tinggi akan memacu pegawai untuk bekerja sebagai hasil kinerja yang dapat mencapai tujuan instansi.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pranata (2021) Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT PLN Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) Malang.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik simpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada variabel kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Bancar Kabupaten Tuban.
2. Bahwa pada variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Bancar Kabupaten Tuban.
3. Bahwa pada variabel profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan bancar Kabupaten Tuban.
4. Bahwa pada variabel komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kineja pegawai kantor Kecamatan Bancar Kabupaten Tuban.

Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini menggunakan objek penelitian yang memiliki populasi terbatas sehingga hasil penelitian tidak memiliki cakupan yang luas.
2. Variabel yang digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai dalam penelitian ini terbatas hanya menggunakan 3 variabel saja.

Saran

Berdasarkan keterbatasan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti menyarankan antara lain :

1. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan objek penelitian yang memiliki cakupan yang lebih luas.
2. Diharapkan untuk menggunakan variabel yang berbeda atau dengan menambah jumlah variabel agar dapat memberikan kontribusi nilai *Adjusted R* yang lebih besar.

Referensi

- Chrisdianto, B., & Respati, H. (2019). *Determinants of Employee Performance: Study of Workability, Organizational Commitment and Professionalism in the Land Offices. European Journal of Business and Management*, 11(23), 69-76.
- Edo Rinaldo, Christian M. Marpaung dan Aji Hogantara. 2017. *Peta Jalan Ukm 4.0: Profesional, Produktif, Kreatif, & Entrepreneurial*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Fasha, A. K. R., & Lestari, H. A. (2019). *Influence Of Motivation Work, Discipline Of Work, Work Environment, Cultural Organization, And Compensation To The Performance Of Employees*. 18.
- Gerhana, W., Rezt, R., & Wasis, W. (2019). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan)*. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(1), 49-57.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2018. *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta
- Kusjono, G., & Ratnasari, P. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 224-243.
- Mahfiro, A. A. (2020). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Kabupaten Lumajang*.
- Rachman, R. (2018). *Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Sekda Kab. Malang. Jurnal Manajemen Jayanegara*, 10(1), 17-23.
- Ramadhan, G. (2018). *Analisis Hubungan Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin. uniska*.
- Triatna, R. (2016). *Perilaku Organisasi dalam pendidikan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Shaleh, Mahadin (2018), *Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*, Makassar : Aksara Timur
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Rizka Fitriyatul Ilmiyah *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Abdul Kodir Djaelani **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Afi Rachmat Slamet ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma