

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)

Wida Gerhana¹, Rezti², Wasis³

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin

³STIE PGRI Dewantara Jombang

Abstract

This study is aimed to investigate the *direct* and *indirect* effect of the Quality of Human Resources, Work Professionalism and Organizational Commitment on Employee Performance at Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan. This study approach is a quantitative approach. In this study, there are 27 employees as the population and they are taken as the sample by using census technique which the entire population is the same as the sample. The path analysis is used to analyze the data. The analysis result showed that the Quality of Human Resources and Work Professionalism have a direct effect on Employee Performance. Besides having a direct effect, the Quality of Human Resources and Work Professionalism also have an indirect effect on performance through Organizational Commitment. Simultaneously, the Quality of Human Resources, Work Professionalism and Organizational Commitment support the Employees Performance at Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan.

Keywords : Quality of Human Resources, Professionalism, Commitment, Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini, ada 27 karyawan sebagai populasi dan mereka diambil sebagai sampel dengan menggunakan teknik sensus yang seluruh populasi sama dengan sampel. Analisis jalur digunakan untuk menganalisis data. Hasil analisis menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan. Selain memiliki efek langsung, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja juga memiliki efek tidak langsung pada kinerja melalui Komitmen Organisasi. Secara bersamaan, Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Organisasi mendukung Kinerja Karyawan di Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan.

Kata Kunci : Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme, Komitmen, Kinerja

PENDAHULUAN

Pada era pemerintahan desentralisasi dewasa ini, Pemerintah Daerah mempunyai hak otonomi yang lebih luas, lebih nyata dan lebih bertanggung jawab dalam mengatur dan mengurus kebutuhan rumah tangga daerahnya sendiri. Daerah mempunyai kewenangan merumuskan berbagai kebijakan dibidang pemerintahan, kemasyarakatan dan pembangunan yang disesuaikan dengan kebutuhan, kemampuan dan karakteristik daerahnya dengan organisasinya masing-masing.

Setiap organisasi pasti memiliki tujuan yang ingin di capai, diperlukan sumberdaya yang maksimal agar tercapainya tujuan organisasi tersebut, Sumberdaya yang terpenting dari sebuah organisasi adalah sumberdaya manusia, orang – orang yang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usaha mereka kepada organisasi (Handoko, 2008). Oleh karena itu pegawai merupakan kunci penentu keberhasilan organisasi. Untuk itu pegawai

selain dituntut untuk memiliki pengetahuan dan kompetensi juga harus mempunyai pengalaman, motivasi, komitmen yang tinggi disiplin diri dan semangat kerja tinggi.

Dinas Pendidikan Kabupaten Hulu Sungai Selatan adalah instansi yang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan Pemerintahan Daerah dibidang pendidikan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Dinas Pendidikan Kabupaten Hulu Sungai Selatan berupaya seoptimal mungkin dalam menggali dan memanfaatkan segenap potensi yang ada, untuk ini maka dibutuhkan sumberda manusia yang memiliki kinerja yang baik.

Menurut Mangkunegara (2010) kinerja karyawan atau prestasi karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan banyak variabel yang mendukung, antara lain kualitas sumberdaya manusia,

Profesionalisme kerja, dan komitmen. Sumber daya manusia yang berkualitas dicerminkan oleh kemampuannya untuk bekerja secara efektif dan efisien, kinerja yang handal, sehingga memberikan kontribusi yang optimal terhadap kinerja organisasi dan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kualitas sumberdaya manusia yang terdiri dari; keterampilan teknis), dan sikap mental. (Spencer dan Spencer:1993).

Widodo (2015), sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas manakala mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemampuan tersebut hanya dapat dicapai manakala mereka mempunyai bekal pendidikan latihan dan pengalaman yang cukup memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Setiap karyawan dianjurkan untuk bisa memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja agar bisa mengoptimalkan skill, waktu, tenaga, ilmu pengetahuan dan sumber daya yang dimilikinya sesuai dengan bidang yang dijalani, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Menurut Siagian (2010) profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami.

Karyawan yang berkualitas serta profesional harus memiliki komitmen terhadap organisasinya. Karyawan berjanji pada dirinya sendiri untuk bisa memajukan organisasi agar tercapai sebuah tujuan bersama dengan kinerja yang sebaik mungkin dalam kondisi persaingan global dewasa ini, karena komitmen juga merupakan keterikatan individu pada suatu organisasi. Menurut pendapat Robbins (2014) komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada organisasi dan tujuan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Dengan memiliki komitmen yang tinggi pada suatu organisasi maka akan meningkatkan kinerja yang baik pada perusahaan tersebut.

Fenomena yang terjadi di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Hulu Sungai Selatan kinerja karyawan berdasarkan kualitas dan kuantitas belum seperti yang diharapkan, hal ini mengakibatkan pelayanan pendidikan di kabupaten HSS belum merata dan masih terjadi kesenjangan antara pelayanan pendidikan di kota dan desa, termasuk sarana dan prasarana dalam menunjang proses pendidikan.

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengujian terhadap pengaruh kualitas Sumber Daya Manusia, dan profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan. dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening.

Diharapkan nantinya hasil penelitian ini menjadi pedoman Dinas Pendidikan kabupaten HSS untuk mendukung dan memotivasi karyawan

didalam meningkatkan kualitas dirinya, menumbuhkan jiwa profesionalisme dan meningkatkan komitmen terhadap organisasi guna meningkatkan kinerjanya.

KAJIAN LITERATUR

Kualitas Sumberdaya Manusia

Werther dan Davis (1996), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

Sumber daya manusia berkualitas tinggi menurut Ndaraha (2002) adalah sumber daya manusia yang menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti: *intelligence, creativity dan imagination*; tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan air, tenaga, otot dan sebagainya. Menurut Sugeng (2003), kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional. Abdullah (2014) sependapat bahwa kualitas sumber daya manusia selalu tidak akan terlepas dari sebuah kerja profesional. Sehingga sebuah kualitas kerja, haruslah dilibatkan dalam konteks kerja yang merupakan profesi seseorang. Karenanya, tidak mengherankan apabila kualitas sumber daya manusia yang tinggi diharapkan muncul pada kaum profesional, hal ini tidak mengherankan karena kaum profesional adalah yang memiliki keahlian, organisasi dan kode etik yang memudahkan mereka untuk mengembangkan konsep, tolak ukur, bahkan ukuran yang bisa mereka gunakan untuk menilai dan membentuk citra diri mereka. Oleh sebab itu, perhatian yang lebih besar harus diberikan pada Manajemen SDM itu sendiri.

Menurut Sugeng (2003), istilah kualitas sumberdaya manusia adalah tingkat kemampuan dan kemauan yang dapat ditunjukkan oleh sumber daya manusia. Tingkat itu dibandingkan dengan tingkat yang dibutuhkan dari waktu ke waktu oleh organisasi yang memiliki sumber daya manusia tersebut.

Profesionalisme

Berbicara mengenai profesionalisme mencerminkan sikap seseorang terhadap profesinya. Secara sederhana, profesionalisme yang diartikan perilaku, cara, dan kualitas yang menjadi ciri suatu profesi. Seseorang dikatakan profesional

apabila pekerjaannya memiliki ciri standar teknis atau etika suatu profesi (Oerip dan Uetomo (2008)). Istilah profesional itu berlaku untuk semua aparat mulai dari tingkat atas sampai tingkat bawah. Profesionalisme dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. 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. Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin di capai oleh sebuah organisasi (Kurniawan, 2005). Menurut Andrias Harefa (2004) bahwa profesionalisme pertama tama adalah soal sikap. Lalu dia mengatakan ada beberapa hal yang dapat dianggap mewakili sikap profesionalisme yaitu, keterampilan tinggi, pemberian jasa yang berorientasi pada kepentingan umum, pengawasan yang ketat atas perilaku kerja dan suatu sistem balas jasa yang merupakan lambang prestasi kerja.

Komitmen organisasional

Komitmen organisasional sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi telah menjadi hal penting yang telah banyak didiskusikan dan diteliti. Alasannya sangat sederhana, contohnya sebaik apapun visi, misi, dan tujuan organisasi, tidak akan tercapai jika tidak ada komitmen dari anggota organisasinya (Johnson Dongoran, 2001). Seberapa jauh komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Mowday et. al. (1982) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasinya, meliputi kepercayaan, dukungan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan keinginan yang kuat untuk menggunakan upaya yang sungguh sungguh untuk kepentingan organisasi, dan kemauan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.

Luthans (2008) mengartikan komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

Kinerja karyawan

Konsep tentang kinerja diungkapkan oleh Dessler (2015) yang mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Dengan demikian, kinerja menfokuskan pada hasil kerjanya. Bernaders dan Russel (2003)

menyatakan kinerja sebagai *“performance is defined as the record of outcomes produced on specified job function or activity during a specified time period”*. Hal tersebut berarti bahwa kinerja dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau hasil dari suatu aktivitas selama periode waktu tertentu.

Hasibuan (2014) juga menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

METODE PENELITIAN

Metode

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesa yang diajukan dengan menggunakan metode penelitian yang telah dirancang sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti agar mendapatkan hasil penelitian yang akurat. Metode yang digunakan adalah sensus, Jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian adalah penjelasan (explanatory) yaitu untuk menjelaskan tentang Pengaruh Kualitas SDM dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel Intervening (Studi pada karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan).

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan yang berjumlah 76 orang. Dalam penelitian ini digunakan metode sensus yaitu dengan memberikan kuesioner pada seluruh populasi. Menurut Sugiyono (2014) semua anggota populasi dijadikan sampel disebut sampling jenuh atau istilah lainnya adalah sensus. Menurut Ari Kunto (2002) jika jumlah subjeknya kurang dari 100 maka lebih baik seluruh subjeknya diteliti.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan atau kuesioner secara langsung kepada para responden (Karyawan/ pegawai pada Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan). Kuesioner tersebut merupakan angket tertutup yang terdiri dari dua bagian, yaitu bagian pertama yang terdiri atas pertanyaan-pertanyaan untuk memperoleh data pribadi responden dan bagian kedua yang

digunakan untuk mendapatkan data tentang dimensi-dimensi dari konstruk-konstruk yang dikembangkan dalam penelitian ini. Pernyataan-pernyataan dalam angket tertutup dibuat dengan menggunakan skala Likert 1-5 untuk mendapatkan data yang bersifat interval dan diberi nilai atau skor, misalnya untuk kategori pernyataan dengan jawaban sangat tidak setuju(1) , tidak setuju (2), Netra (3), Setuju (4) dan atau sangat setuju.(5)

2. Melakukan studi dokumentasi dengan mencari data pada dokumen –dokumen yang ada pada Dinas Pendidikan HSS.

Identifikasi Variabel

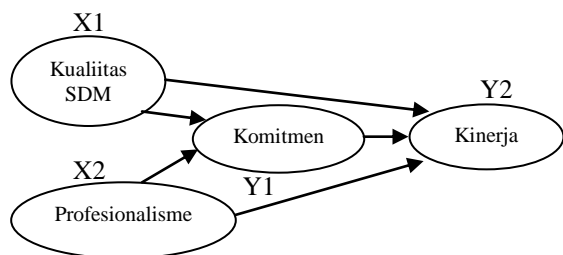
Berdasarkan perumusan masalah, kerangka berfikir dan Hipotesis yang diajukan maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas atau independent variabel (X) yaitu Kualitas Sumberdaya Manusia (X1), Profesionalisme (X2)
2. Variabel terikat atau Dependent Variabel yaitu Komitmen Organisasional (Y1) Kinerja Karyawan (Y2).

Tekhnik Analisa Data

Tujuan dari penggunaan alat analisis data adalah untuk menyederhanakan data kedalam bentuk yang yang lebih mudah untuk dibaca dan interpretasikan sesuai dengan tujuan penelitian yang yang ditetapkan. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisa Jalur (Path) “uji jalur adalah alat analisa statistik untuk menguji eksistensi variabel antara terhadap pengaruh antara variabel X dan Y (Ghozali , 201)

Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian dengan menggunakan analisis jalur (Path) adalah membuat diagram jalur, diagram jalur tersebut dapat digambarkan sebagai berikut



Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. H0 : Diduga tidak ada pengaruh langsung antara Kualitas SDM (X1) terhadap Komitmen organisasi (Y)

Ha : Diduga ada pengaruh langsung antara Kualitas SDM (X1) terhadap Komitmen organisasi (Y1)

2. HO: Diduga tidak ada pengaruh langsung antara Profesionalisme (X2) terhadap Komitmen organisasi (Y1)

Ha : Diduga ada pengaruh langsung antara Profesionalisme (X2) terhadap Komitmen organisasi (Y1)

3. H0 : Diduga tidak ada pengaruh langsung antara Kualitas SDM (X1) terhadap Kinerja (Y2)

Ha : Diduga ada pengaruh langsung antara Kualitas SDM (X1) terhadap Kinerja (Y2)

4. HO: Diduga tidak ada pengaruh langsung antara Profesionalisme (X2) terhadap Kinerja (Y2)

Ha : Diduga ada pengaruh langsung antara Profesionalisme (X2) terhadap Kinerja (Y2)

5. HO: Diduga tidak ada pengaruh langsung antara Komitmen (Y1) terhadap Kinerja (Y2)

Ha : Diduga ada pengaruh langsung antara Komitmen (Y1) terhadap Kinerja (Y2)

Perumusan Hipotesis

Secarakeseluruhan, penentuan atribut dan indikator serta definisi operasional varibel yang digunakan dlm penelitian ini dapat dilihat dalam table berikut:

Tabel 1 Definisi Operasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Peng.
Dependen: Kinerja Karyawan (Y2)	Hasil kerja yg dicapai seseorang dlm melaksanakan tugas yg dibebankan kepada nya yg didasarkan kecakapan ,pengalaman dan kesungguhan	- Kualitas Kerja - Kreativitas - Kuantitas Kerja	Skala Likert
Independen; Kualitas SDM (X1)	Sugeng (2003), kualitas SDM merupakan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan professional	- Kemampuan melaksanakan tugas - Pendidikan - Pelatihan - Tanggung Jawab	Skala Likert
Profesionalisme e kerja (X2)	Siagian(2010) Profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dng mutu tinggi	- Kualitas kerja - Waktu yang tepatdan cermat - Prosedur yang mudah dipahami	Skala Likert

Variabel	Definisi	Indikator	Peng.
Intervening: Komitmen Organisasi (Y1)	Robbins (2014) Komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada organisasi dan tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu	- Keyakinan yang kuat berkarier - Tingkat keterlibatan pada masalah perusahaan - Perasaan sebagai bagian dari perusahaan	Skala Likert

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan analisa item, yaitu dengan mengkorelasikan Skor setiap item dengan skor total sebagai jumlah dari skor item. Teknik korelasi yang digunakan adalah teknik korelasi product moment pearson pada tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$ %).

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesahihan instrumen yang digunakan, untuk menentukan sebuah item valid atau tidak perlu dibandingkan antara nilai koefisien korelasi (r) hasil perhitungan dengan nilai koefisien korelasi dalam tabel. Pada angka 5 % derajat bebas (n-2) nilai r dalam tabel sebesar 0,098. Menurut Ari Kunto (2002) Apabila r hasil perhitungan lebih besar dari pada r tabel maka signifikan yang berarti item tersebut valid dan dapat digunakan untuk mengukur variable yang akan diukur. Hasil uji validitas disajikan pada tabel berikut :

Tabel 2
Hasil Pengujian Validitas Instrumen

No	Variabel	Koefisien Korelasi	r Tab	Ket.
1	Kualitas SDM (X1)	0,576	0,227	Valid
2	Profesionalisme kerja (X2)	0,616	0,227	Valid
3	Komitmen Organisasi (Y)	0,622	0,227	Valid
4	Kinerja Karyawan (Y2)	0,738	0,227	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2018

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Correlated Item (r hitung) untuk setiap masing masing item pertanyaan tidak lebih kecil 0,227 (r tabel) menurut Ari Kunto (2002) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh pertanyaan telah memenuhi syarat validitas instrumen untuk digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang

tanggapan responden, hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai *Cronbach alpha* reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. Pengukuran Reliabilitas dilakukan dengan cara One Shot atau pengukuran sekali saja. Variabel dikatakan Reliabel jika memberikan nilai *Cronbach alpha* > 0,60 (Ghozali, 2011). Pada tabel berikut disajikan hasil uji reliabilitas.

Tabel 3
Hasil Pengujian Instrumen Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
X1	0,748	Reliabel
X2	0,777	Reliabel
Y1	0,656	Reliabel
Y2	0,843	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2018

Pada tabel perhitungan tersebut diatas menunjukkan bahwa nilai Alpha masing-masing Variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,60. Untuk melakukan pengujian Validitas dan Reliabilitas kuisioner dilakukan dengan menggunakan Software Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 19.

Pengujian Asumsi Klasik Regresi Linear Berganda

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas data dilakukan untuk menentukan apakah dalam model regresi linear berganda data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan rasio skewness dan rasio kurtosis. Rasio Skewness adalah nilai skewness dibagi dengan standard error skewness, sedang rasio kurtosis adalah nilai kurtosis dibagi dengan standard error kurtosis. sebagai pedoman, bila rasio kurtosis dan skewness berada diantara - 2 hingga + 2, maka distribusi data adalah normal (Santoso, 2012).

Hasil pengujian normalitas data pada penelitian ini disajikan pada table berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian

Variabel	Skewness		Kurtosis	
	statistic	Std.Error	statistic	Std.Error
Unstandardized Residual	0,226	0,132	0,032	0,263
Valid N (listwise)				
Variabel X1,X2,.Y1				
Unstandardized Residual	0,113	0,132	-0,051	0,263
Valid N (listwise)				

Sumber ; Data primer yang diolah tahun 2018

1. Terlihat bahwa rasio skewness = 0,226 : 0,132 = 1,71, Sedangkan rasio Kurtosis = - 0,032 : 0,263 = - 0,121

2. Terlihat juga rasio skewness = 0,113 : 0,132 = 0,86, Sedangkan rasio kurtosis = -0,051 : 0,263 = -0,194

Karena rasio skewness dan rasio kurtosis berada diantara - 2 hingga + 2, maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data adalah Normal.

2. Uji Autokorelasi

Menurut Duwi Priyatno(2009) nilai Durbin-Watson digunakan untuk menentukan uji Autokorelasi dengan ketentuan apabila nilai Durbin watson dibawah 5 maka tidak terjadi Autokorelasi.Sedangkan menurut Ghozali (2011) adalah dengan mencocokkan posisi Durbin Watson.Kalau $du < d < 4-du$ maka dapat dikatakan dalam model tidak ada Autokorelasi.

Berdasarkan hasil pengolahan data didapat statistik durbin Watson sebesar 1,773

Dari tabel Durbin –Watson pada α 5%, n = 76 dan banyak koefisien yang di estimasi (k) = 3, didapat nilai $du = 1,834$ dan nilai $4 - du = 2,166$. Jadi nilai Durbin Watson (d) berada diantara nilai du dan $4-du$. Dengan kata lain nilai $du = 1,834 < 1,773 < 4-du = 2,166$, berarti model tersebut tidak ada Autokorelasi.

3. Uji Multikolineritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Menurut Ghozali (2011) untuk mendeteksi ada tidaknya multikolineritas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Faktor* (VIF). Jika nilai *Tolerance* > 0,10 atau nilai VIF < 10 berarti tidak terdapat Multikolineritas.

Hasil Pengujian Multikolineritas disajikan pada tabel berikut :

Tabel 5

Hasil Uji Multikolineritas

Variabel	Tolerance	VIF
X1	0,623	1,258
X2	0,633	1,579

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2018

Jika dilihat pada tabel diatas maka variabel bebas mempunyai nilai *Tolerance* > 0,10 dan mempunyai nilai VIF dibawah 10,00, yang berarti tidak terdapat Multikolineritas.

4. Uji Heterokedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang tidak Heterokedastisitas, menurut Gujarati dalam Ghozali (2005) bahwa salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya Heterokedastisitas adalah dengan melakukan uji Glejser dengan cara membuat regresi antara absolut residual sebagai variabel terikat dengan setiap variabel bebas.Jika masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap absolut residual maka dalam model regresi tidak terjadi gejala Heterokedastisitas. Dasar pengambilan

keputusan pada uji Heterokedastisitas adalah Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka kesimpulannya tidak terjadi Heterokedastisitas. Hasil uji terlihat pada tabel berikut :

Tabel 6

Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel Bebas	Koef, Regresi	t	Sig	Keputusan
X1	0,152	3,346	0,817	Tidak Signifikan
X2	0,320	6,281	0,713	Tidak signifikan

Variabel terikat = Absolut Residual Y1

Sumber : Data primert yang diolah tahun 2018

Tabel 7

Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel Bebas	Koef Regresi	t	Sig	Keputusan
X1	0,268	3,346	0,225	Tidak Signifikan
X2	0,275	6,281	0,535	Tidak Signifikan

Variabel terikat = Absolut Residual Y2

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2018

Hasil perhitungan regresi nilai signifikansi masing –masing variabel > 0,05, menunjukkan bahwa nilai Residual konstan sehingga keputusan diambil tidak adanya heterokedastisitas dalam model.

Pembahasan

Hasil Analisis Inferensial Pengaruh Langsung

Pada tabel berikut hasil dari pengolahan data penelitian pengaruh Kualitas SDM (X1), Profesionalisme (X2) terhadap Komitmen organisasi (Y1).

Tabel 8

Hasil analisis pengaruh Kualitas SDM (X1), Profesionalisme (X2), terhadap Komitmen Organisasi (Y1)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	1,846	0,655		2,818	0,005
X1	0,73	0,22	0,152	3,346	0,001
X2	0,147	0,23	0,320	6,281	0,000
Dependent Variabel	Y1				
R	0,661				
R square	0,596				
Adjusted R Square	0,544				

Sumber : Data yang diolah tahun 2018

Pada analisis ini didapatkan nilai adjusted R Square 0,544 yang menunjukkan bahwa besarnya dukungan variable bebas terhadap variabel terikatnya sebesar 54,4% dan sisanya berasal dari variabel lain (45,6%).

Dari hasil pengujian statistik diatas dapat dilihat pengaruh secara langsung variable bebas kualitas

SDM (X1), Profesionalisme (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y1) sebagai berikut:

1. Path coefficient = 0,152 dengan probability $t = 0,001$ ($0,001 < 0,05$) maka Komitmen dipengaruhi secara signifikan dan parsial oleh Kualitas SDM (X1), pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Sehingga dapat diambil keputusan komitmen organisasi (Y1) dipengaruhi langsung dan significant oleh Kualitas SDM (X1).

2. Path coefficient = 0,320 dengan probability $t = 0,000$ ($0,000 < 0,05$) maka Komitmen dipengaruhi secara signifikan dan parsial oleh Profesionalisme (X2) pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Sehingga dapat diambil keputusan Komitmen Organisasi (Y1) dipengaruhi langsung dan significant oleh Profesionalisme (X2).

Tabel 9

Hasil Analisis Pengaruh Kualitas SDM (X1), Profesionalisme (X2), dan Komitmen Organisasi (Y1) terhadap Kinerja Karyawan (Y2)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,987	0,996		0,991	0,005
X1	0,210	0,33	0,268	6,305	0,000
X2	0,206	0,36	0,275	5,779	0,000
Y1	1,149	0,62	0,708	8,447	0,000
Dependent Variabel	Y2				
R					
R square	0,708				
Adjusted R Square	0,501				
R Square	0,499				

Sumber : data yang diolah tahun 2018

Dari table uji statistik diatas dapat dilihat **pengaruh langsung** masing-masing variabel bebas Kualitas SDM (X1), Profesionalisme (X2), dan Komitmen Organisasi (Y1) terhadap Kinerja Karyawan (Y2) adalah sebagai berikut:

1. Path coefficient = 0,268 dengan probability $t = 0,000$ ($0,000 < 0,05$) maka Kinerja (Y2) dipengaruhi secara signifikan dan parsial oleh Kualitas SDM (X1) pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Sehingga dapat diambil keputusan Kinerja Karyawan (Y2) dipengaruhi langsung dan significant oleh Kualitas SDM.

2. Path coefficient = 0,275 dengan probability $t = 0,000$ ($0,000 < 0,05$) maka Kinerja (Y2) dipengaruhi secara signifikan dan parsial oleh Profesionalisme (X2) pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Sehingga dapat diambil keputusan Kinerja Karyawan (Y2) dipengaruhi langsung dan significant oleh Profesionalisme.

3. Path coefficient = 0,708 dengan probability $t = 0,000$ ($0,000 < 0,05$) maka Kinerja Karyawan (Y2) dipengaruhi secara signifikan dan parsial

oleh Komitmen Organisasi (Y1) pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Sehingga dapat diambil keputusan Kinerja Karyawan (Y2) dipengaruhi langsung dan significant oleh Komitmen Organisasi (Y1)

Hasil Analisis Inferensial Pengaruh Tidak Langsung

Variable Kualitas SDM (X1), Variabel Profesionalisme (X2), terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y2) Melalui Komitmen organisasi (Y1). Hasil analisis jalur pada tabel 8 dan tabel 9 menunjukkan bahwa:

1. Pengaruh tidak langsung variabel Kualitas SDM (X1) terhadap Variabel Kinerja (Y2) melalui Komitmen Organisasi (Y1) sebesar $PX1Y1 \times PY1Y2 = 0,152 \times 0,708 = 0,108$.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh tidak langsung variabel Kualitas SDM (X1) terhadap variabel Kinerja (Y2) melalui Komitmen Organisasi (Y1) sebesar 0,108.

2. Pengaruh tidak langsung variabel Profesionalisme (X2) terhadap variabel Kinerja (Y2) melalui Komitmen Organisasi (Y1) = $PX2Y1 \times PY1Y2 = 0,320 \times 0,708 = 0,227$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh tidak langsung variabel Profesionalisme (X1) terhadap variabel Kinerja (Y2) melalui Komitmen organisasi (Y1) sebesar 0,227.

Berdasarkan kedua tabel diatas (Tabel 8 dan Tabel 9) persamaan jalur (Path) yang dihasilkan sebagai berikut:

$$Y1 = 0,152X1 + 0,320 X2$$

$$Y2 = 0,268X1 + 0,275X2 + 0,708 Y1$$

Tabel 10

Penyajian Data Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Langsung	Tidak Langsung (Melalui Y1)	Total
X1 terhadap Y1	0,152		0,152
X2 terhadap Y1	0,320		0,320
X1 terhadap Y2	0,268	$(0,152 \times 0,708) = 0,108$	0,376
X2 terhadap Y2	0,275	$(0,320 \times 0,708) = 0,227$	0,502
Y1 terhadap Y2	0,708		0,708

Sumber : Data Primer diolah tahun 2018

Dari hasil analisis data inferensial maka dapat dibuat ketetapan model hipotesis dari data penelitian ini dengan mengukur hubungan koefisien determinasi (R^2) pada kedua persamaan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} R^2 \text{ model} &= 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2) \\ &= 1 - (1 - 0,574) (1 - 0,499) \\ &= 1 - (0,426) (0,501) \\ &= 1 - 0,213 \\ &= 0,787 \text{ atau } 78,7\% \end{aligned}$$

Hasil ini memperlihatkan bahwa kontribusi model untuk menjelaskan hubungan structural dari ke empat variabel yang diteliti sebesar 78,7 %, sedangkan sisanya sebesar 21,3 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian

Dari tabel 10.diatas dapat diketahui bahwa pengaruh tidak langsung variabel Kualitas SDM (X1),dan Variabel Profesionalisme (X2) terhadap Kinerja (Y2) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan pengaruh kedua variabel secara langsung terhadap Variabel Kinerja (Y2). Jadi dapat dikatakan bahwa variabel Komitmen Organisasi (Y1) memiliki kontribusi yang besar terhadap variabel Kinerja (Y2).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan. Hal ini membuktikan bahwa kualitas SDM yang baik, memiliki perilaku baik, dapat berkomunikasi secara fleksibel, dan dapat berhubungan baik antara karyawan satu dengan lainnya maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan; Profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan. Hal ini membuktikan bahwa adanya profesionalisme kerja yang berprinsip pada efektif dan efisien, berintegritas dan konsekuen maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan; Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan. Hal ini membuktikan bahwa adanya komitmen karyawan didalam perkerjaan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kualitas SDM, profesionalisme kerja, dan komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan.

Kualitas SDM (X1) dan Profesionalisme (X2) Pengaruhnya lebih besar terhadap Kinerja kalau melalui Komitmen Organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Ari Kunto Suharsini, 2002. Prosedur Penelitian suatu pendekan praktek edisi revisi ke lima , penerbit PT.Rineka Cipta Jkt.

Abdullah Ma'ruf , 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan,aswaja Pressindo Jogjakarta

Bernadin dan Russel, 2003. Human Resource management.(an experimental approach International Edition)

Dessler Gary ,2015,Manajemen Sumber daya Manusia,Salemba Empat.Jakarta.

Mangkunegara AP, 2010 Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia,Refika Aditama .Bandung.

Ndaraha Taliziduhu, 2002. Pengantar Teori Pengembangan SDM, Rineka Cipta,Jakarta

Oerif S dan Tatag Utomo,2008,Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan Melalui Pengembangan Sikap Mental.Grasindo Jakarta

Handoko T Hani , 2008, Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia,Yogjakarta, BPFE

Hasibuan Melayu, 2014,Organisasi dan motivasi dasar Peningkatan Produktivitas,Bumi Aksara

Harefa Andrias,2004, Membangkitkan Etos Profesionalisme, Gramedia Pustaka Utama Jakarta

Imam Ghozali, 2011, Aplikasi Multivariat dengan SPSS revisi ketiga, penerbit Univ.Diponegoro Semarang .

Luthans,2008, Perilaku Organisasi edisi kesepuluh,Alih Bahasa Vivin,Andika Yuwono dkk, ANDI Jogjakarta.

Robbins,2014 ,Perilaku Organisasi edisi 16, Salemba Empat.

Spenser,Lyle M dan Spenser,1993,Competense at work models for superior performance. John wiley dan Sons Inc.

Siagian P Sondang ,2010, Manajemen Sumber Daya Manusia,Rineka Cipta Jkt.

Sugeng,2003,Personal Management,Salemba Empat

Suparno Eko Widodo,2015. Manajemen Pengembangan SDM ,Pustaka Pelajar.Jogjakarta

Sugiyono,2014,Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif ,ALFABETA Bandung.

Santoso Singgih, 2012,Aplikasi SPSS pada Statistic Multivariat,PT.Gramedia Pustaka, Jkt

Werther and Davis, 1996, Human Resource and Personal Management. Mc Graw –Hill.

Profil Penulis :

1. **Dra. Wida Gerhana, MM.** Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin.
Email : widagerhana6@gmail.com
2. **Rezti, SE., ME.** Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin
Email : rezti@gmail.com
3. **Wasis,** STIE PGRI Dewantara Jombang.
Email : abangsies@gmail.com