

**PENGARUH KOMITMEN DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA YAYASAN PONDOK PESANTREN SYEKH MUHAMMAD DAHLAN
AEK HAYUARA SIBUHUAN**

***THE EFFECT OF COMMITMENT AND PROFESSIONALISM ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT THE SHEIKH MUHAMMAD DAHLAN AEK HAYUARA SIBUHUAN
ISLAMIC BOARDING SCHOOL FOUNDATION***

Oleh:

Husin Ahmadi Hasibuan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen

Universitas Medan Area

e-mail:

ahmadihusin72@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini menggunakan metode pendekatan asosiatif dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain. Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Komitmen berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan, apakah Profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan, serta apakah Komitmen dan Profesionalisme berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan. Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan angket yang berisi pertanyaan yang sudah dipersiapkan dan diberikan kepada responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan guru dalam yayasan yang berjumlah 64 orang, dengan pengambilan sampel yang digunakan yaitu sebesar 64 orang. Adapun teknik analisis data yang dipergunakan yaitu Teknik analisis data, Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis yaitu Uji t (Parsial), Uji f (Simultan) dan Koefisien Determinasi (R²).

Kata Kunci: Komitmen, Profesionalisme, Kinerja Karyawan.

Abstract: *This study uses an associative approach methods by using two or more variables to determine the relationship or influence of each other. The research objective to be achieved by the authors of this study is to determine whether the Commitment partially influences Employee Performance at the Sheikh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan Islamic Boarding School Foundation, does Professionalism partially affect Employee Performance at the Sheik Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan Islamic Boarding School Foundation, and whether Commitment and Professionalism have a simultaneous influence on employee performance at the Sheikh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan Islamic Boarding School Foundation. The data collection technique in this study is by distributing questionnaires that have been prepared and given to the respondents. The population in this study were all teacher employees in the foundation which amounted to 64 people, with the sampling used being equal to 64 people. The data analysis techniques used are Technical data analysis, Multiple Linear Regression Analysis Test, Classical Assumption Test and Hypothesis Test namely t Test (Partial), Test f (Simultaneous) and Coefficient of Determination (R²).*

Keywords: *Commitment, Professionalism, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi memiliki peranan dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia di sini mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan mulai dari level yang paling bawah sampai level yang paling atas (*top management*), meskipun berbeda level, seluruh elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapai tidaknya tujuan organisasi, mengabaikan salah satu bagian berakibat terhambatnya pencapaian tujuan organisasi. berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau karyawannya. (Wijaya, 2017 ; Rahmadhani, 2018).

Karyawan merupakan aset terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga karyawan yang mampu menghasilkan kinerja yang baik akan dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi. (Prayudi, 2018; Nasution & Prayudi, 2017; Siregar & Nasution, 2010). dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi/perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting. Pengertian komitmen saat ini memang tak lagi sekedar berbentuk kesediaan karyawan menetap di perusahaan itu dalam jangka waktu lama. Namun, lebih penting dari itu mereka mau memberikan yang terbaik kepada perusahaan, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan perusahaan. Salah satu hal yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan tersebut. . (Lubis Dkk, 2019; Kesuma & Mulia, 2015).

Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar-masuk (*turnover*) karyawan. (Sihaloho & Mulia, 2016; Lubis Dkk, 2019). Sebaliknya, komitmen karyawan yang rendah memiliki dampak negatif. Setiap organisasi akan mengalami kesulitan jika komitmen karyawannya rendah. Karyawan tersebut juga merupakan anggota organisasi sesuai dengan hukum yang berlaku. (Latief Dkk, 2019 ; Berampu, 2014).

Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan adalah sebuah organisasi yang bergerak di bidang jasa pendidikan yang bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan berbangsa dan bernegara. Oleh karena itu, untuk meningkatkan mutu pendidikannya komitmen dan profesionalisme sangat dibutuhkan dalam organisasi ini untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.

Tujuan Penelitian

1. Untuk melihat pengaruh hubungan komitmen terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan.
2. Untuk melihat pengaruh hubungan profesionalisme terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan.
3. Untuk melihat pengaruh hubungan komitmen dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2007: 67) mendefinisikan kinerja sebagai “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Luthans (2005: 165) kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Rivai dan Basri (2005: 50) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria

yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Mathis dan Jackson (2006: 65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai.

Komitmen

Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2008: 184) menyatakan bahwa komitmen adalah perasaan identifikasi, pelibatan, dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan. Kreitner dan Kinicki (2010: 166) menyatakan bahwa komitmen adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Schermerhorn *et al.* (2011: 72) menyatakan komitmen sebagai loyalitas seorang individu pada organisasi. Colquitt, LePine dan Wesson (2015: 64) komitmen organisasional didefinisikan sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Newstrom (2011: 223) komitmen organisasional atau loyalitas pekerja adalah tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya.

Profesionalisme

Wibowo (2014: 271) Profesionalisme adalah suatu kemampuan atau keahlian untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

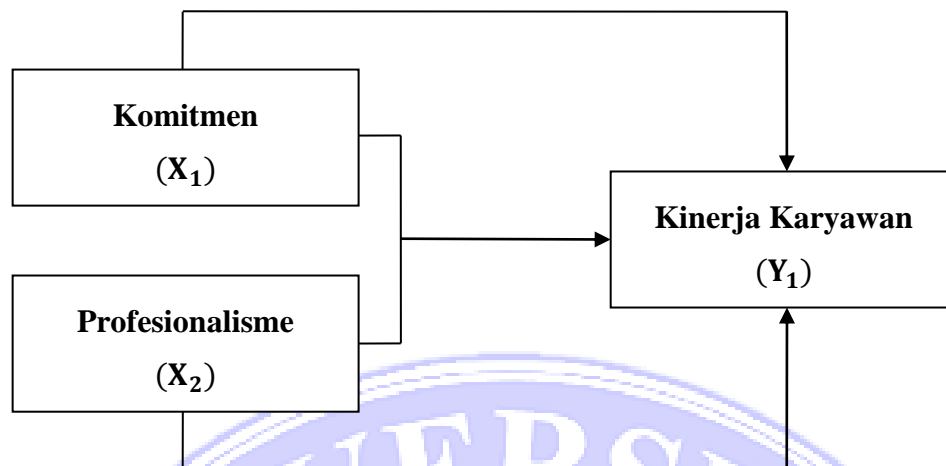
Penelitian Terdahulu

Fuad dan Mindarti (2015) dalam penelitiannya berjudul Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru yang Dimoderasi Oleh Budaya Organisasi Pada MI Se-Kecamatan Winong Kabupaten Pati (Studi Kasus Pada Guru-Guru MI Se-Kecamatan Winong Kabupaten Pati). Berdasarkan hasil penelitian bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja Guru MI se-Kecamatan Winong.

Sulistiyawati *et al.* (2016) dalam penelitiannya berjudul Pengaruh Profesionalisme dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada SMP Negeri Se Kecamatan Boja Kabupaten Kendal). Berdasarkan hasil penelitian bahwa profesionalisme guru berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri se Kecamatan Boja Kabupaten Kendal.

Adri (2017) dalam penelitiannya berjudul Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan hasil penelitian uji simultan yang telah dilakukan pada hipotesis pertama dapat disimpulkan profesionalisme dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Komitmen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan.
2. Profesionalisme secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan.
3. Komitmen dan Profesionalisme secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, menurut Sugiyono (2012: 11), pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain. Penelitian ini memiliki dua variabel yaitu, variabel independen/variabel yang mempengaruhi dan variabel dependen/variabel yang dipengaruhi.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh Komitmen dan Profesionalisme sebagai variabel bebas (independen) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (dependen).

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan, Jl. KH. Dewantara No. 66 B Sibuhuan, Kec. Barumon, Kab. Padang Lawas, Prov. Sumatera Utara, Indonesia. Waktu penelitian ini dilakukan selama enam bulan yang dimulai dari bulan November 2018 sampai dengan April 2019.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2012: 115), menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah guru Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan sebanyak 64 orang.

Dikemukakan oleh Sugiyono (2013: 122) *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian yang akan dilakukan pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan menggunakan teknik penarikan sampel dengan mengambil seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Peneliti mencoba memilih sampel yang

mewakili populasi tersebut. Kemudian ditarik kesimpulan bahwa yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah guru di Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan sebanyak 64 orang. Kemudian ditarik kesimpulan bahwa yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah guru di Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan sebanyak 64 orang.

Metode Pengumpulan Data

Jenis Data

Jenis data pada penelitian ini adalah kuantitatif dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2003: 14). Karena jenis data yang digunakan bersifat kuantitatif maka data yang diperoleh dari responden lewat kuesioner kemudian ditabulasi dengan menggunakan analisis statistik dengan program SPSS.

Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh oleh peneliti dari responden atau pihak pertama, seperti hasil wawancara dan jawaban kuesioner tentang variabel dan masalah penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung diperoleh penulis dari responden, melainkan data diperoleh dari pihak lain, seperti sumber pustaka perusahaan mengenai sejarah perusahaan yang penulis teliti.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh melalui dua cara:

1. Pengamatan (*obsevation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Daftar pertanyaan (*questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden.

Definisi Operasional Variabel

1. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007: 67). Indikator: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kemandirian, efektivitas (Robbins, 2006: 260).
2. Komitmen adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi (Kreitner dan Kinicki, 2010: 166). Indikator: kebanggaan, kesediaan, kesetiaan, rasa percaya terhadap organisasi, pengabdian kepada organisasi (Allen dan Meyer dalam Darmawan, 2013: 169).
3. Profesionalisme adalah suatu kemampuan atau keahlian untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2014: 271). Indikator: pengabdian sosial, kewajiban sosial, keyakinan, kemandirian, hubungan dengan sesama profesi (Hall dalam Ningsih, 2012: 34).

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dibuat dari valid atau tidaknya data yang diolah. Sugiyono (2012: 172), instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapat data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji reliabilitas digunakan sebagai alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2011: 25). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel tergantung atau dependen, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau variabel independen. Uji regresi linier berganda:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)
- X1 = Variabel Bebas (Komitmen)
- X2 = Variabel Bebas (Profesionalisme)
- b1,b2, = Koefisien Regresi dari setiap Variabel Independen
- a = Konstanta
- e = Faktor Error

Uji Asumsi Klasik

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpang asumsi klasik yang meliputi:

1. Uji Normalitas
2. Uji Multikolinearitas
3. Uji Heteroskedastisitas
4. Uji Autokorelasi

Uji Hipotesis

1. Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).
2. Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).
3. Uji koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Estimasi Uji Validitas

Uraian	Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1	Q1	0.675	0.246	Valid
	Q2	0.336		Valid
	Q3	0.688		Valid
	Q4	0.733		Valid
	Q5	0.680		Valid
X2	Q1	0.490	0.246	Valid
	Q2	0.427		Valid
	Q3	0.510		Valid
	Q4	0.502		Valid
	Q5	0.631		Valid
Y	Q1	0.620	0.246	Valid
	Q2	0.618		Valid

	Q3	0.548		Valid
	Q4	0.840		Valid
	Q5	0.512		Valid

Sumber: Olah data SPSS 22, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 1. menunjukkan bahwa semua pertanyaan valid dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dari variabel Komitmen (X1), Profesionalisme (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) layak untuk digunakan sebab memiliki nilai $r_{hitung} > 0,246$ sehingga instrumen yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

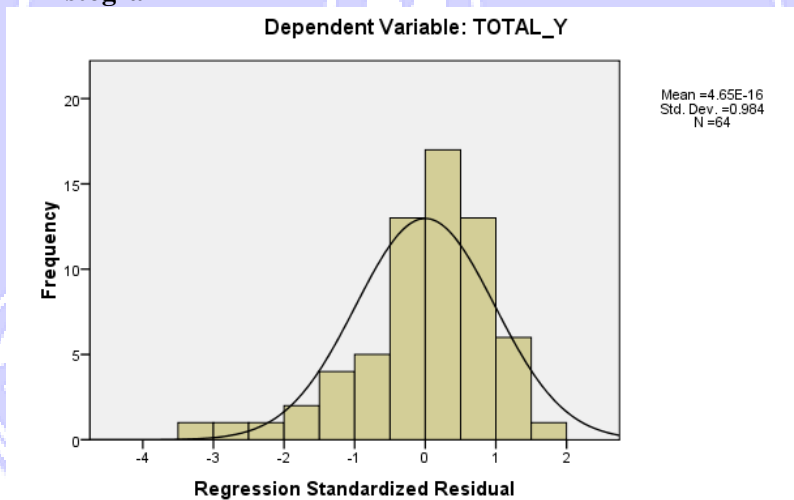
Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Komitmen	0,752	0,61 s/d 0,80	Reliabel
Profesionalisme	0,671	0,61 s/d 0,80	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,740	0,61 s/d 0,80	Reliabel

Sumber: Olah data SPSS 22, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 2. maka variabel Komitmen, Profesionalisme, dan Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai variabel Komitmen (X1) sebesar 0,725, variabel Profesionalisme (X2) sebesar 0,671, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,740 semuanya berada pada kisaran 0,61 s/d 0,80 yang berarti reliabel.

Uji Asumsi Klasik Normalitas

Gambar 1. Grafik Histogram

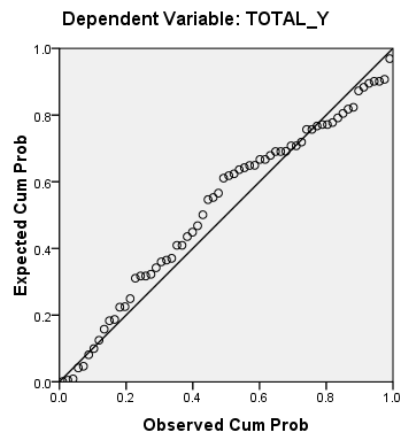


Sumber: Olah Data SPSS 22, Tahun 2019

Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*bell shaped*). Berdasarkan gambar 1. dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan terdistribusi secara normal, karena sebagian besar data berada didalam kurva, dimana gambar histogram memiliki garis yang berbentuk lonceng (*bell shaped*) dan memiliki kecembungan ditengah.

Gambar 2. Kurva Normal P-P Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Olah Data SPSS, Tahun 2019

Dari gambar di atas, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Sehingga penyebaran data dalam penelitian ini dikatakan normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara: jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta						
1	(Constant)	2.380	3.812		.624	.535		
	KOMITMEN	.211	.093	.243	2.266	.027	.993	1.008
	PROFESIONALISME	.659	.138	.514	4.783	.000	.993	1.008

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

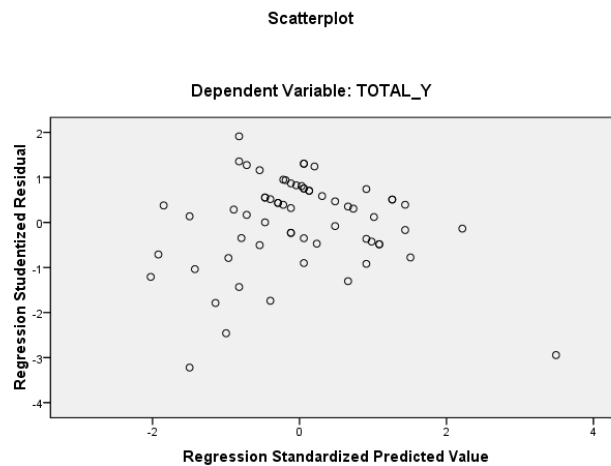
Sumber: Olah Data SPSS 22, Tahun 2019

Berdasarkan tabel *coefficients* diatas, dapat disimpulkan beberapa informasi tentang variabel penelitian, yaitu:

1. Pada variabel Komitmen nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 yaitu sebesar 0,993 dan nilai VIF dibawah 10, sebesar 1,008 maka dapat disimpulkan tidak mengalami gejala multikolinearitas sehingga model tersebut reliabel sebagai dasar analisis.
2. Pada variabel Profesionalisme nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 yaitu sebesar 0,993 dan nilai VIF dibawah 10, sebesar 1,008 maka dapat disimpulkan tidak mengalami gejala multikolinearitas sehingga model tersebut reliabel sebagai dasar analisis.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3. Grafik Scatterplot Heteroskedastisitas



Sumber: Olah Data SPSS 22, Tahun 2019

Berdasarkan grafik *Scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik data tidak membentuk pola tertentu dan data menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dari itu dapat disimpulkan tidak terjadi gangguan asumsi heteroskedastisitas artinya model regresi ini sudah baik.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antar kesalahan pengganggu (*residual*) pada periode t dengan kesalahan pada periode $t - 1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain (Janie, 2012).

Keterangan:

T : Jumlah Sampel (n)

K : Jumlah variabel independen

dL : Batas bawah Durbin-Watson (*Durbin Lower*)

dU : Batas atas Durbin-Watson (*Durbin Upper*)

Metode pengujian yang sering digunakan adalah dengan Uji Durbin-Watson (Uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

H₀: Tidak ada autokorelasi

H₁: Ada autokorelasi

1. Jika DW lebih kecil dari dL atau lebih besar dari (4-dL) maka hipotesis 0 ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi
2. Jika DW terletak antara dU dan (4-dU), maka hipotesis 0 diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi
3. Jika DW terletak antara dL dan dU atau diantara (4-dU) dan (4-dL), maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Tabel 4. Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.549 ^a	.302	.279	1.702	1.881

a. Predictors: (Constant), PROFESIONALISME, KOMITMEN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Olah Data SPSS 22, Tahun 2019

Dari Tabel 4.22. diketahui nilai DW = 1,881 selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5%, Jumlah sampel N = 64 dan jumlah variabel independen dua (K = 2) maka diperoleh nilai dU = 1,660. Dan dL = 1,531.

Nilai $dU = 1,660$ atau batas atas lebih kecil dari nilai $DW = 1,881$ dan kurang dari $(4-dU) 4 - 1,660 = 2,34$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Estimasi Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.772	4.080		.189	.851
KOMITMEN	.213	.100	.226	2.120	.038
PROFESIONALISME	.726	.148	.525	4.915	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Olah Data SPSS 22, Tahun 2019

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta diperoleh nilai 0,772 hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel Komitmen (X1) dan Profesionalisme (X2) bernilai konstan, maka Kinerja Karyawan sebesar 0,772.
2. Koefisien variabel Komitmen (X1) diperoleh nilai 0,213, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel Komitmen (X1) sebesar 1% maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 2,13% dengan asumsi variabel Profesionalisme (X2) dianggap tetap.
3. Koefisien variabel Profesionalisme (X2) diperoleh nilai 0,726, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel Profesionalisme (X2) sebesar 1% maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 7,26% dengan asumsi variabel Komitmen (X1) dianggap tetap.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Estimasi Regresi Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.772	4.080		.189	.851
KOMITMEN	.213	.100	.226	2.120	.038
PROFESIONALISME	.726	.148	.525	4.915	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Olah Data SPSS 22, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.24. dapat dilihat persamaan regresi sekaligus koefisien variabel komitmen dan profesionalisme. Model regresi parsial dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Tabel 6. menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 0,189. Hal ini berarti bahwa jika tidak terdapat variabel komitmen dan profesionalisme. Maka kinerja karyawan sebesar 0,189.
2. Berdasarkan Tabel 6. dapat diketahui bahwa koefisien regresi variabel komitmen sebesar 2,120. Oleh karena itu hasil uji statistik (t_{hitung}) lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,120 > 1,671$), maka hipotesis diterima pada taraf signifikansi 0,05. Artinya bahwa variabel komitmen mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan Tabel 6. dapat diketahui bahwa koefisien regresi variabel profesionalisme sebesar 4,915. Oleh karena itu hasil uji statistik (t_{hitung}) lebih besar dari nilai t_{tabel} ($4,915 > 1,671$), maka

hipotesis diterima pada taraf signifikansi 0.05. Artinya bahwa variabel profesionalisme mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7. Uji Simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91.808	2	45.904	13.597	.000 ^a
	Residual	205.942	61	3.376		
	Total	297.750	63			

a. Predictors: (Constant), PROFESIONALISME, KOMITMEN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Olah Data SPSS 22, Tahun 2019

Dari tabel diatas diperoleh hasil perhitungan statistik nilai $F_{hitung} = 13.597$, sedangkan F_{tabel} adalah sebesar 3.15, dengan demikian $F_{hitung} (13,597) > F_{tabel} (3,15)$ nilai Sig.F adalah sebesar 0,000 sehingga dapat dinyatakan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya Komitmen dan Profesionalisme berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.555 ^a	.308	.286	1.837

a. Predictors: (Constant), PROFESIONALISME, KOMITMEN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Olah Data SPSS, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 8. dapat diketahui bahwa nilai R Square (R^2) sebagai berikut:

1. Nilai R sebesar 0,555 menunjukkan bahwa hubungan antara variable Komitmen (X_1) dan Profesionalisme (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) baik, yaitu sebesar 55,5%
2. Nilai R^2 sebesar 0,308 berarti 30,8% variable Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan variable Komitmen (X_1) dan Profesionalisme (X_2) sedangkan sisanya 69,2% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji parsial (uji t) yang dilakukan dengan SPSS pada penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen terlihat pada perolehan nilai t_{hitung} sebesar $2,120 > t_{tabel} 1,671$ dan nilai signifikan $0,038 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel Komitmen (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor Komitmen memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan

Kinerja karyawan. Karena dengan komitmen yang tinggi maka fenomena masalah komitmen yang terjadi pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan yaitu mengenai karyawan yang sering terlambat yang menyebabkan siswa/siswinya berkeluyuran tidak akan terjadi lagi sehingga proses belajar mengajar tidak akan terganggu.

Hasil ini juga didukung dan sejalan dengan hasil penelitian Fuad dan Mindarti (2015) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru yang Dimoderasi Oleh Budaya Organisasi Pada MI Se-Kecamatan Winong Kabupaten Pati (Studi Kasus Pada Guru-Guru MI Se-Kecamatan Winong Kabupaten Pati)”. Hasil penelitian menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja Guru MI se-Kecamatan Winong.

Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji parsial (uji t) yang dilakukan dengan SPSS pada penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen terlihat pada perolehan nilai t_{hitung} sebesar $4,915 > t_{tabel}$ $1,671$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel Profesionalisme (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor Profesionalisme memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan Kinerja karyawan. Karena dengan profesionalisme yang tinggi maka fenomena masalah profesionalisme yang terjadi pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan yaitu mengenai karyawan guru yang mengajar mata pelajaran yang tidak sesuai dengan kompetensinya tidak akan terjadi lagi sehingga kinerjanya akan lebih efektif.

Hasil ini juga didukung dan sejalan dengan hasil penelitian Sulistyawati *et al.* (2016) yang berjudul “Pengaruh Profesionalisme dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada SMP Negeri Se Kecamatan Boja Kabupaten Kendal)”. Hasil penelitian menyatakan bahwa profesionalisme guru berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri se Kecamatan Boja Kabupaten Kendal.

Pengaruh Komitmen dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji simultan (uji F) yang dilakukan dengan SPSS pada penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen terlihat pada perolehan nilai F_{hitung} sebesar $13,597 > F_{tabel}$ $3,15$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel Komitmen (X_1) dan variabel Profesionalisme (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor Komitmen dan Profesionalisme memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan Kinerja karyawan. Karena dengan komitmen dan profesionalisme yang tinggi maka fenomena masalah komitmen yang terjadi pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan yaitu mengenai karyawan yang sering terlambat yang menyebabkan siswa/siswinya berkeluyuran tidak akan terjadi lagi sehingga proses belajar mengajar tidak akan terganggu. Dan begitu juga dengan profesionalisme yang tinggi maka fenomena masalah profesionalisme yang terjadi pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan yaitu mengenai karyawan guru yang mengajar mata pelajaran yang tidak sesuai dengan kompetensinya tidak akan terjadi lagi sehingga kinerjanya akan lebih efektif.

Hasil ini juga didukung dan sejalan dengan hasil penelitian Adri (2017) yang berjudul “Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan”. Hasil penelitian menyatakan bahwa profesionalisme dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Variabel Komitmen secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan dengan nilai diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,120 > 1,671$) dan tingkat signifikansi $0,038 < 0,05$.
2. Variabel Profesionalisme secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan dengan nilai diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,915 > 1,671$) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.
3. Variabel Komitmen dan Profesionalisme secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan dengan nilai diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($13,597 > 3,15$) dan $0,000 < 0,05$.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, terdapat beberapa saran yang diberikan berkaitan dengan hasil atau analisis dan pembahasan pada penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Bagi pihak yayasan:
 - a. Komitmen (X1): penulis menyarankan agar pihak yayasan mampu untuk lebih mensejahterakan karyawannya atau memberikan motivasi lebih seperti penghargaan atau kenaikan gaji yang pantas bagi karyawannya agar komitmen pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek hayuara Sibuhuan semakin tinggi.
 - b. Profesionalisme (X2): penulis menyarankan agar pihak Yayasan mampu memberikan pelatihan dan menempatkan karyawannya pada posisi yang tepat sesuai dengan kompetensi karyawannya (*The right man in the right job*).
2. Bagi peneliti selanjutnya, dianjurkan untuk menganalisis lebih dalam lagi dan lebih spesifik, sehingga hasil yang didapatkan juga lebih maksimal.
3. Bagi perguruan tinggi, diharapkan dapat menambah informasi dan dapat dijadikan referensi untuk penelitian diwaktu yang akan datang.



DAFTAR PUSTAKA

- Adri, Abdullah. 2017. **Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan**. Skripsi Universitas Islam Negeri Alauddin, Makassar.
- Aisyah, Merisa Fajar., Wiji, U., Sunardi, dan Sudarsih. 2017. **Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember**. e-journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi 4(1): 131-135.
- Allen dan Meyer. 2013. **Perilaku Dalam Organisasi**. Erlangga, Jakarta.
- Bacal, Robert. 2004. **How to Manage Performance**. McGraw-Hill Companies, Inc, New York.
- Berampu, L. T. (2014). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EFEKTIVITAS WAKTU PROYEK DAN DAMPAKNYA TERHADAP EFEKTIVITAS BIAYA PROYEK KONSTRUKSI (STUDI KASUS: PT PAN PASIFIC NESIA SUBANG-JAWA BARAT). JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN), 1(1), 9-20.
- Cascio, W. F. 2003. **Managing Human Resource: Productivity, Quality of Work Life, Profits**. McGraw-Hill, New York.
- Colquitt, Jason A., Jeffrey A. LePine, dan Michael J. Wesson. 2015. **Organizational Behavior**. McGraw-Hill, New York.
- Dewi, Tiara Anggia. 2015. **Pengaruh Profesionalisme Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Se-Kota Malang**. Jurnal Ekonomi Universitas Muhammadiyah Metro 3(1): 12-23.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr., dan Robert Konopaske. 2012. **Organizations**. McGraw-Hill, New York.
- Hasbullah, Rahmat dan Anoesyirwan Moeins. 2016. *The Inflence of Professionalism, Achievement Motivation and Empowerment Against The Work Discipline and Its Implication on Teacher Performance: Empirical Study on High School Teachers in Karawang Regency*. International Journal of Business and Commerce 5(6): 18-36
- Hope, Jeremy dan Steve Player. 2012. **Beyond Performance Management**. Harvard Business Review Press, Boston.
- Janie, D.N.A. 2012. **Statistik Deskriptif & Regresi Linear Berganda Dengan SPSS**. Cetakan Pertama. Semarang University Press, Semarang.
- Kerlinger, Ferd N. 2004. **Asas-Asas Penelitian Behavioral**. Gajdah Mada University Press, Yogyakarta.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2010. **Organizational Behavior**. McGraw-Hill, New York.
- Latief, A., Nurlina, N., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial, 11(2), 173-182. doi:<https://doi.org/10.24114/jupiis.v11i2.12608>
- Lubis, A., Dalimunthe, R., & Situmeang, C. (2019). Antecedents Effect of Financial Inclusion for the People of North Sumatera. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 2(4), 401-408.
- Lubis, A., Dalimunthe, R., Absah, Y., & Fawzee, B. K. (2019, August). The Effect of the Dimensions of Corporate Communication on Customer Satisfaction of Sharia Mandiri Bank in Medan. In First International Conference on Administration Science (ICAS 2019). Atlantis Press.
- Mathis, L. Robert dan Jhon H, Jackson. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Salemba Empat, Jakarta.
- McShane, Stevan L., dan Mary Ann Von Glinow. 2010. **Organizational Behavior**. McGraw-Hill, New York.

- Nasution, A. M. U., & Prayudi, A. (2017). Pengaruh Pengembangan Karier, Penilaian Prestasi dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Kantor PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gatot Subroto Medan.
- Newstrom, John W. 2011. **Organizational Behavior**. McGraw-Hill, New York.
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B. and Wright, P.M. 2003. **Human Resources Management: Gaining a Competitive Advantage**. 4th Edition. McGraw-Hill, New York.
- Noor, Juliansyah. 2013. **Penelitian Ilmu Manajemen**. Cetakan Ke-satu. Kencana Prenada Media Grup, Jakarta.
- Prayudi, A. (2018). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Studi Kasus pada sebuah Badan USAha Milik Negara. *Jurnal Kewirausahaan*, 3(2), 15-25.
- Rahmadhani, S.N. (2018). EVALUASI EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERNAL AKUNTANSI ATAS JARINGAN DISTRIBUSI LISTRIK OLEH PT PLN (PERSERO) STUDI KASUS: DI SUMATERA UTARA. *JURNAL AKUNTANSI DAN BISNIS : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 4(2), 24-30. doi:<https://doi.org/10.31289/jab.v4i2.1816>
- Rivai, Zainal V. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik**. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sagala, S. 2009. **Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan**. Alfabeta, Bandung.
- Saud, U.S. 2009. **Pengembangan Profesi Guru**. Alfabeta, Bandung.
- Schermerhorn, Jr., John R., James G. Hunt, Richard N. Osborn, dan Mary Uhl-Bien. 2011. **Organizational Behavior**. John Wiley & Sons, Inc, New Jersey.
- Sihaloho, S.H. Mulia, U.A. (2016). Pengaruh Strategi Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada Carrefour Citra Garden Medan. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 2 (2) 2016. 81-96
- Siregar, M. Y., & Nasution, A. M. U. (2010). Pengaruh Hubungan antar Manusia (Human Relations) terhadap motivasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Stella Maris Medan. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen* ISSN, 2407, 2648.
- Sopiah, dan Sangadji, E.M. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik**. ANDI, Yogyakarta.
- Sulistiyawati, Nanik., Fasocha., dan Darsono. 2016. **Pengaruh Profesionalisme dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi**. *Dharma Ekonomi* 43: 44-52.
- Sumedi, P. 2013. **Profesi Pendidikan**. Uhamka Press, Bandung.
- Tanireja, Tukiran., Pudjo, S., dan Muhammad, A. 2015. **Guru yang Profesional**. ALFABETA, Bandung.
- Usman, U. 2011. **Menjadi Guru Profesional**. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Vroom, Victor H. 1964. **Work and Motivation**. John Wiley & Son, Inc, New York. dikutip tidak langsung oleh Malayu S.P. Hasibuan. 2007. **Organisasi dan Motivasi**. Bumu Aksara, Jakarta.
- Waterkamp, Clara, I.A., Tawas, H., dan Mintardjo, C. 2017. **Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Manado**. *Jurnal EMBA* 5(2): 2808-2818.
- Wibowo. 2007. **Manajemen Kinerja**. PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Kesuma, R. Mulia, U.A. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan. *Jurnal Politeknik Mandiri Bina Prestasi*. 4.(2).2015. 130-139
- Wijaya, M. (2017). PENGARUH SISTEM REKRUTMEN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. KIMIA FARMA PLANT MEDAN. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 3(2), 123-130. doi:<https://doi.org/10.31289/jkbn.v3i2.417>