

---

## ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN

**Endang Purwanti**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA  
Jl. Diponegoro No.39, Salatiga

e-mail : [endangpurwanti@stieama.ac.id](mailto:endangpurwanti@stieama.ac.id)

---

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menguji hubungan antara Kualitas SDM & profesionalisme terhadap produktivitas kinerja pegawai pada PT Kharisma Group Semarang. Adapun jumlah populasi pada penelitian kali ini sebesar 83. Sampel yang dalam penelitian ini adalah 83 orang karyawan PT Karisma Group. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*, yaitu seluruh jumlah populasi dijadikan sampel. Metode yang digunakan dalam mengumpulkan data pada penelitian ini yaitu dengan menyebarkan angket kepada responden. Dalam menganalisa data menggunakan program SPSS. Hasil uji validitas dan uji reliabilitas menyatakan bahwa hasilnya valid dan reliabel. Adapun hasil dari penelitian ini mengungkapkan ada pengaruh secara signifikan variable kualitas SDM dan profesionalisme terhadap produktivitas kinerja pegawai pada PT.Kharisma Group Semarang. Pada pengujian R Square diperoleh nilai 0,193 yang berarti keberadaan variable bebas mampu mempengaruhi variable terikat sebesar 19,3% sedangkan sisannya di pengaruhi oleh variable lain diluar penelitian ini

**Kata kunci:** Kualitas SDM, Profesionalisme, Komitmen, Kinerja

### ABSTRACT

*This study aims to examine the relationship between the quality of human resources & professionalism on the productivity of employee performance at PT Kharisma Group Semarang. The total population in this study was 83. The sample in this study were 83 employees of PT Karisma Group. In this study using a total sampling technique, ie the entire population is used as a sample. The method used in collecting data in this study is by distributing questionnaires to respondents. In analyzing the data using the SPSS program. The results of the validity and reliability tests stated that the results were valid and reliable. The results of this study revealed that there was a significant effect of the variable quality of human resources and professionalism on the productivity of employee performance at PT. Kharisma Group Semarang. In the R Square test, a value of 0.193 was obtained, which means that the existence of the independent variable was able to affect the dependent variable by 19.3% while the rest was*

**Keywords:** HR Quality, Professionalism, Commitment, Performance

---

### 1. Pendahuluan

Berkembangnya teknologi yang semakin pesat menuntut perusahaan untuk beradaptasi bagaimana dalam mengikuti perkembangan zaman tersebut. Tentu saja salah satu factor yang membawa keberhasilan perusahaan dalam menciptakan keunggulan kompetitif adalah

keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) didalamnya. Bentuk adaptasi dengan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan SDM menjadi bukti nyata dalam menunjang produktivitas di dalam sebuah perusahaan. Sehingga perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan kompetensi SDM sesuai dengan kebutuhan saat ini jika perusahaan tersebut ingin mempertahankan SDMnya tetap produktif

Kinerja karyawan pada hakikatnya yaitu hasil output yang diperoleh dari serangkaian kegiatan baik yang berasal dari factor internal maupun faktor eksternal. Semua perusahaan mempunyai visi masa datang yang hendak di capai, tentu saja dalam mencapai visi tersebut perusahaan harus menggerakkan semua sumberdaya yang ada didalamnya untuk keperluan pencapaian tujuan tersebut. Hal yang terpenting adalah mengoptimalkan kinerja dari SDM yang ada didalamnya mampu menunjang kebutuhan dari organisasi (Handoko, 2008). Dan oleh sebab itu keberadaan SDM menjadi factor terpenting dalam menunjang pencapaian tujuan organisasi.

PT Karisma Group merupakan perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi dan perdagangan umum. Perusahaan ini didirikan pada 2015 dengan pemimpin perusahaan yang berasal dari China. Kantor PT Karisma Grup beralamat JL. Jl. Puri Anjasmoro Kota Semarang - Semarang (Kota) – Jawa Tengah, 50141. Tujuan PT. Karisma Grup yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa konstruksi untuk menyediakan pelayanan pembangunan. Dengan banyaknya pengguna jasa konstruksi secara tidak langsung perusahaan mengalami penumpukan dlam ruang lingkup pekerjaan yang meliputi, a.) usaha penyediaan tenaga kerja pembangunan, diantaranya tenaga kerja, distribusi, bahan- bahan konstruksi, alat berat. b.) Usaha penunjang diantaranya, konsultasi yang berhubungan pembangunan, pekerjaan, pemeliharaan peralatan pembangunan dan pengembangan teknologi peralatan yang menunjang pekerjaan. Namun dalam fenomena berdasarkan begitu poly pekerjaan, PT Karisma Grup masih minim akan asal daya insan yang berkualitas, wahana & prasarana kurang memadai, menggunakan begitu pula minimnya para teknis pada lapangan yang berkompetensi pada bidangnya. Untuk memenuhi pelayanan pada pengguna jasa konstruksi, PT Karisma Grup menjalin kolaborasi menggunakan badan aturan lain, misalnya pemborong- pemborong, perusahaan- perusahaan lain menggunakan tujuan supaya kualitas pelayanan teratasi menggunakan cepat & menaruh kepuasan pada pengguna jasa

Berdasarkan permasalahan yang ada, organisasi memberkan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Kemampuan organisasi dalam menaungi karyawan sangat diperlukan, terlebih pada karyawan dengan jumlah yang besar. Apabila komitmen karyawan terhadap organisasi tinggi maka kinerja karyawan tersebut juga dapat meningkat sehingga performa perusahaan akan bereaksi positif. Karyawan yang merasa loyal terhadap organisasi tersebut maka akan memberikan kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, komitmen organisasi dapat sebagai mediasi dalam menghasilkan kinerja yang maksimal.

Dalam mengoptimalkan produktivitas SDM didalam perusahaan maka dibutuhkan beberapa hal terkait peningkatan produktivitas diantaranya kualitas SDM, Profesional, dan berkomitmen bersala dalam pencapaian tujuan Bersama. SDM didalam perusahaan dikatakan mempunyai kualitas yang baik jika SDM mampu menyelesaikan pekerjaan yang saat itu di bebankan kepadanya atau dengan kata lai mereka mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya (Aisyah, 2015). SDM mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya jika mereka mempunya pengalaman serta Latihan secara terus-menerus. Apabila karyawan tidak berkualitas maka akan mempengaruhi produktivitas kinerjanya yang berdampak pada perolehan output yang tidak sesuai target.

Salah satu factor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain kualitas sumber daya manusia adalah profesionalisme. Setiap karyawan dianjurkan buat mampu mempunyai perilaku profesionalisme pada bekerja supaya mampu mengoptimalkan skill, waktu, tenaga, ilmu pengetahuan & sumberdaya yang dimilikinya sinkron bidang yang dijalani, sebagai akibatnya akan berpengaruh dalam termin kinerja yang dilakukan karyawan. Pengertian profesionalisme merupakan sebutan yg mengacu dalam perilaku mental pada membangun komitmen berdasarkan dalam anggota suatu profesi buat senantiasa mewujudkan & menaikkan kualitas profesionalinya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2006).

Adapun factor lain yang mensugesti kinerja merupakan komitmen. Karyawan yang berkualitas & professional wajib mempunyai komitmen terhadap organisainya. Karyawan berjanji dalam dirinya sendiri buat sanggup memajukan organisasi supaya tercapai sebuah tujuan beserta menggunakan kinerja yang sebaik mungkin pada syarat persaingan dunia dewasa ini, lantaran komitmen jua adalah keterikatan individu dalam suatu organisasi. Komitmen dalam organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak dalam organisasi & tujuan- tujuannya, dan berniat memelihara keanggotaan pada organisasi itu (Robbin & Judge, 2015). menggunakan mempunyai komitmen yang tinggi dalam suatu perusahaan maka akan menaikkan kinerja yang baik dalam perusahaan tersebut.

## 2. Landasan Teori

### 2.1 Kualitas SDM

Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan dari pegawai menjalankan proses pemeriksaan yang dilihat dari kemahiran seseorang (Mangkunegara. A.A.A.P, 2007), latar belakang pendidikan, persyaratan yang harus diikuti untuk dapat menjalankan proses pemeriksaan. pelatihan-pelatihan masalah Profesional dan sosialisasi peraturan yang mengalami perubahan. Sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas manakala mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas manakala mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan berbekal pendidikan, latihan dan pengalaman yang cukup memadai (Eko, 2015). Sumber Daya Manusia yang berkualitas memungkinkan untuk menjadikan semua kepentingan bisnis yang utama ke dalam suatu fokus seperti penurunan biaya, peningkatan produktivitas, kerja sama yang terjalin dengan baik komunikasi yang lancar (Gerhana, W., Rezi, R., & Wasis, 2019) .

Sedangkan menurut Porter dalam (Gerhana, W., Rezi, R., & Wasis, 2019), Menyatakan bahwa kualitas asal daya insan merupakan taraf keahlian asal daya insan pada melaksanakan suatu kegiatan/tugasnya yang bersumber dari, pendidikan, pengalaman. ketrampilan. kesehatan, & pandangan hidup kerja yang optimal sebagai akibatnya bisa dijadikan menjadi kekuatan menggerakkan perusahaan supaya sanggup bersaing.

Berdasarkan dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah seorang 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 .

Kualitas SDM merupakan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan professional. Indikator kualitas sumber daya manusia menurut dapat diukur dengan menggunakan teori sebagai berikut (Agus Dharma, 2014):

a. Produktifvitas

- b. Sikap dan perilaku
- c. Komunikasi
- d. Hubungan

## 2.2 Profesionalisme

Profesionalisme menurut (Amaliyyah, Y. K., Nurhajati, N., & Khalikussabir, 2021) merupakan pilar terpenting di dalam sebuah organisasi, karena disini merupakan parameter kecakapan SDM dalam mengerjakan sebuah pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya untuk menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin. Kemampuan & keahlian pada aplikasi tugas sebagai akibatnya terealisasi menggunakan mutu tinggi, saat yang tepat, cermat & menggunakan mekanisme yang gampang dipahami & diikuti pelanggan (Aisyah, 2015).

Pengertian profesionalisme adalah sebutan yang mengacu pada sikap mental dalam membentuk komitmen dari pada anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2006).

Profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dng mutu tinggi. Berdasar dari uraian ciri- ciri tersebut, indikator profesionalisme karyawan dapat diukur melalui (Sedarmayanti, 2015):

- a. Kompetensi
- b. Efektivitas
- c. Tanggung Jawab

## 2.3 Komitmen Organisasi

Di dalam dunia bisnis majemen sumber daya manusia menjadi factor yang sangat kompleks dalam menciptakan keunggulan kompetitif. Komitmen dari dalam diri karyawan menjadi harapan bagi semua perusahaan, karena perusahaan berpikir jika semua karyawan mempunyai komitmen terhadap organisasi maka mereka mampu mengeluarkan segenap kemampuannya untuk bekerja dalam mencapai tujuan Bersama. Dan bahkan organisasi berani keluar cukup banyak biaya untuk hanya memupuk rasa komitmen karyawan terhadap organisasi mulai dari menyewa tutor untuk memotivasi dan melatih karyawan sampai memberikan bonus dan jenjang karir bagi karyawan yang di nilai baik dalam bekerja.

*Organizational commitment* dapat diartikan sebagai sikap pegawai untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya mencapai tujuan. Lebih lanjut dijelaskan rasa komitmen terhadap organisasi perusahaan melibatkan 3 faktor yaitu menganalisa terhadap target perusahaan, rasa terlibat di dalam semua kegiatan di dalam organisasi, perasaan ingin segenap hati bekerja secasra optimal (Gibson, James., L., Jhon M., Ivancevich., dan H., Donnelly., 2008).

Pada dasarnya semua karyawan di dalam organisasi mempunyai karakter dan perilaku yang berbeda-beda tergantung seberapa besar rasa komitmennya terhadap perusahaan yang dia miliki. Bagi karyawan yang mempunyai rasa komitmen yang besar terhadap persahaan mereka akan cenderung meningkatkan kinerjanya kearah yang lebih efektif dan efisien. Sehingga pada akhirnya karyawan yang memeiliki rasa komitmen mampu mensupport keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan dan menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan.

Rasa komitmen karyawan terhadap organisasi ialah perasaan memihak yang di tunjukan seorang karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Berikut ini merupakan indicator dari komitmen menurut (Robbin & Judge, 2015):

- a. Keyakinan yang kuat berkarier

- b. Tingkat keterlibatan pada masalah perusahaan
- c. Perasaan sebagai bagian dari perusahaan

## 2.4 Kinerja Karyawan

untuk tahap pengembangan biasanya perusahaan akan membandingkan perolehan kinerja masalah karyawan terhadap perolehan kinerja karyawan saat ini. Hal ini dilakukan agar mendapatkan gambaran progress terkait dengan produktivitas kinerja karyawan yang bersangkutan, apakah selama mereka bekerja sudah berkembang atau belu atau malah mengalami kemunduran dari penemuan tersebut maka dapat dilakukan berbagai cara agar kinerja dari karyawan tersebut dapat meningkat sesuai apa yang diharapkan oleh organisasi (Amaliyyah, Y. K., Nurhajati, N., & Khalikussabir, 2021).

Semua perusahaan tak terkecuali menginginkan memiliki SDM yang mempunyai pengetahuan dan ketrampilan yang baik dalam menunjang kinerjanya di dalam perusahaan. Perusahaan kadangkala rela mengorbankan banyak biaya hanya demi meningkatkan kemampuan dan ketrampilan dalam bekerja SDM di dalamnya. Pentingnya keberadaan SDM dan kompleknya pengelolaan SDM sampai-sampai perusahaan membangun manajemen talenta yang bertugas hanya mengembangkan dan meningkatkan karyawan serta melihat karyawan yang potensial untuk mengisi posisi strategis. Harapannya jika karyawan mempunyai pengetahuan dan ketrampilan yang mendukung dalam bekerja maka mereka mampu menciptakan efisiensi dan efektivitas di dunia kerja yang pada akhirnya mampu meningkatkan produktivitas perusahaan.

Produktivitas kinerja pada dasarnya adalah output yang diperoleh karyawan dalam bekerja, lebih jelasnya merupakan serangkaian kegiatan menghasilkan didalam sebuah manajemen perusahaan yang melibatkan semua sumberdaya yang ada dalam menghasilkan output berupa barang dan jasa (Sedarmayanti, 2015). Kinerja karyawan adalah penjabaran dari serangkaian kegiatan dalam mencapai sebuah tujuan yang telah di tetapkan oleh perusahaan.

Produktivitas Karyawan adalah hasil output yang dihasilkan oleh karyawan selama mereka bekerja dalam menciptakan efektivitas dan efisiensi. Adapun indicator dalam produktivitas karyawan meliputi: (Agus Dharma, 2014)

- a. Kuantitas jumlah yang dihasilkan
- b. Kualitas mutu dari produk atau jasa yang mereka hasilkan
- c. Terkait efektifitas dan efisiensi dalam menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya

## 3. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode kuantitatif yang bermaksud mengetahui hubungan variable independent terhadap variable dependen. Penggunaan metode ini untuk menganalisis pengaruh kualitas SDM dan Profesionalisme terhadap kinerja karyawan dengan komitmen sebagai variable intervening. Peneliti memilih lokasi PT. Kharisma Group dikarenakan di temukan masalah terkait dengan produktivitas kinerja karyawan di dalamnya.

Adapun daya yang di pakai dalam karya tulis ini berupa data kuantitatif yang mana data tersebut di peroleh dari penyebaran angket kepada karyawan PT. Kharisma Group Semarang. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti (Mardalis, 2009).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kharisma Group yang berjumlah 83 orang. Pengumpulan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik pengambilan sampel memakai teknik total sampling teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007).

#### 4. Hasil dan Pembahasan

##### 4.1 Pengujian Regresi Berganda

Untuk menganalisa hubungan antar variable independent terhadap variable dependen di perlukan pengujian melalui pengujian regresi berganda. Adapun hasil dari output data SPSS sebagai berikut:

**Tabel 1**

#### Hasil Uji Regresi Model 1

		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.424	1.524		4.871	.000		
	KUALITAS SDM	.064	.089	.080	.712	.479	.868	1.153
	PROFESIONALISME	.222	.080	.314	2.792	.007	.868	1.153

a. Dependent Variable: KOMITMEN

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui persamaan regresi bentuk *standaedized* yang terbentuk adalah :

$$Z = 0,080X1 + 0,314X2 + e$$

- 1) Koefisien regresi X1 (Kualitas SDM) bernilai positif artinya jika Kualitas SDM mengalami kenaikan sebesar maka Komitmen (Z) juga mengalami kenaikan. Koefisien bernilai positif antara Kualitas SDM dengan Komitmen. Jika Kualitas SDM meningkat maka Komitmen akan semakin tinggi pula.
- 2) Koefisien regresi X2 (Profesionalisme) Koefisien bernilai positif antara Profesionalisme dengan komitmen. Jika Profesionalisme karyawan PT.Kharisma Group Semarang meningkat maka komitmen yang dimiliki karyawan juga akan semakin tinggi pula.

**Tabel 2**

**Hasil Uji Regresi Model 2**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.173	1.752		4.666	.000		
	KUALITAS SDM	.258	.090	.310	2.850	.006	.862	1.160
	PROFESIONALISME	.176	.084	.238	2.095	.039	.791	1.265
	KOMITMEN	-.233	.113	-.223	-2.069	.042	.877	1.140

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui persamaan regresi bentuk *standaedized* yang terbentuk adalah :

$$Y = 0,310X1 + 0,238X2 - 0,223X3 + e$$

- 1) Koefisien regresi X1 (Kualitas SDM) bernilai positif artinya jika Kualitas SDM mengalami kenaikan maka Kinerja (Y) akan mengalami kenaikan. Koefisien bernilai positif antara Kualitas SDM dengan Kinerja. Jika Kualitas SDM meningkat maka Kinerja akan semakin tinggi pula.
- 2) Koefisien regresi X2 (Profesionalisme) bernilai positif artinya jika Profesionalisme mengalami kenaikan sebesar maka Kinerja (Y) akan mengalami kenaikan. Koefisien bernilai positif antara Profesionalisme dengan Kinerja. Jika Profesionalisme karyawan PT. Kharisma Group Semarang meningkat maka Kinerja yang dimiliki karyawan juga akan semakin tinggi pula.
- 3) Koefisien regresi Z (Komitmen) bernilai negatif artinya jika komitmen mengalami kenaikan maka kinerja karyawan di PT Kharisma Group Semarang akan mengalami penurunan. Koefisien bernilai negatif antara Komitmen dengan Kinerja. Jika komitmen karyawan PT. Kharisma Group Semarang meningkat maka tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 3**

**Hasil Uji T Model 1**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.424	1.524		4.871	.000
	KUALITAS SDM	.064	.089	.080	.712	.479
	PROFESIONALISME	.222	.080	.314	2.792	.007

a. Dependent Variable: KOMITMEN

Berdasarkan data pada tabel diatas, hasil uji hipotesis parsial (uji t) dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh Kualitas SDM (X1) terhadap Komitmen (Z) adalah sebesar  $0,479 > 0,050$  dan nilai t hitung  $0.712 < t$  tabel 1,664, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak yang berarti tidak berpengaruh X1 terhadap Z. Kualitas SDM tidak berpengaruh terhadap komitmen karyawan. bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki seorang sebagai bentuk pencapaian dalam target sebuah perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian diatas juga menunjukkan bahwa komitmen kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi itu disebabkan karena didalam perusahaan tidak memprioritaskan hal yang menjadi point terpenting adalah kesetiaan dalam perusahaan. Ini menjadi sebuah harapan besar kedepan untuk PT Kharisma Group Semarang untuk lebih memperhatikan Komitmen kerja begitupun dengan Kualitas SDM karena dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan orang-orang berkompoten salah satunya adalah memiliki skill dalam diri seseorang.
- b) Diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh Profesionalisme (X2) terhadap Komitmen (Z) adalah sebesar  $0,007 > 0,050$  dan nilai t hitung  $2,792 < t$  tabel 1,664, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima yang berarti ada pengaruh X1 terhadap Z. Profesionalitas berpengaruh terhadap Komitmen karyawan. menyatakan professional merupakan kemampuan dan ketrampilan yang di tunjukan SDM dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan sesuai prosedur dan upaya yang signifikan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Dengan rasa professional yang dimiliki karyawan maka mereka akan lebih berupaya untuk menyelesaikan pekerjaan yang saat ini dikerjakan olehnya.

**Tabel 4**

**Hasil Uji T Model 2**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.173	1.752		4.666	.000
	KUALITAS SDM	.258	.090	.310	2.850	.006
	PROFESIONALISME	.176	.084	.238	2.095	.039
	KOMITMEN	-.233	.113	-.223	-2.069	.042

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data primer diolah, 2021

- a) Diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh Kualitas SDM (X1) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar  $0,006 > 0,050$  dan nilai t hitung  $2,850 < t$  tabel  $1,664$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima yang berarti ada pengaruh X1 terhadap Y. Kualitas SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan Kualitas SDM berpengaruh negatif terhadap Kinerja karyawan. Kualitas sumber daya manusia merupakan suatu keahlian yang dimiliki seseorang yang dipertanggung jawabkan untuk kepentingan organisasi serta memiliki keinginan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya dan juga mendorong pengembangan diri pada rekan-rekannya. Kualitas SDM dalam bekerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya kepedulian organisasi akan kesejahteraan karyawan. Selama ini pihak PT Kharisma Group kurang peduli akan kesejahteraan karyawannya, tidak adanya reward, bonus tahunan dan bahkan tidak ada pengelolaan manajemen talenta di dalam organisasi.
- b) Diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh Profesionalisme (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar  $0,039 > 0,050$  dan nilai t hitung  $2,095 < t$  tabel  $1,664$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima yang berarti profesionalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyaknya karyawan yang memiliki profesionalisme tinggi di dalam perusahaan maka semakin baik juga kinerja karyawan PT Kharisma Group Semarang berdasarkan penilaian responden. Siagian (2009:163) menyatakan profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami. Dengan adanya sikap profesionalisme dalam bekerja terhadap setiap karyawan, maka akan menumbuhkan kinerja tinggi pada diri karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat pada waktunya sehinggakan memberikan hasil kerja yang baik pada perusahaan.

- c) Diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh Komitmen (Z) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar  $0,042 > 0,050$  dan nilai t hitung  $2,069 < t$  tabel  $1,664$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima yang berarti Komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi, maka perusahaan akan semakin mudah dalam mengorganisasikan karyawan dalam mencapai tujuan yang di kehendaki oleh organisasi. Seorang yang memiliki komitmen terhadap perusahaan akan cenderung mengabdikan diri pada perusahaannya, bersikap loyal penuh dengan kesungguhan dirinya pada perusahaan yang ditempatinya demi tercapainya tujuan dalam perusahaan. Dengan rasa komitmen tinggi pada perusahaan, karyawan akan bertekad pada dirinya untuk memberikan hasil kerja yang terbaik pada perusahaannya.

**Tabel 5**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi Model 1**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.351 <sup>a</sup>	.123	.101	1.829

a. Predictors: (Constant), PROFESIONALISME, KUALITAS SDM

b. Dependent Variable: KOMITMEN

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui hasil uji koefisien determinasi pada output model summary dari analisis regresi berganda tepatnya kolom R Square sebesar 0,101. Jadi pengaruh Kualitas SDM (X1) dan Profesionalisme (X2) terhadap jumlah Kinerja yaitu sebesar 10,1% sedangkan sisanya 89,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian.

**Tabel 6**

**Hasil Koefisien Determinasi Model 2**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.439 <sup>a</sup>	.193	.162	1.846

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN, KUALITAS SDM, PROFESIONALISME

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui hasil uji koefisien determinasi pada output model summary dari analisis regresi berganda tepatnya kolom R Square sebesar 0,162. Jadi pengaruh Kualitas SDM (X1), Profesionalisme (X2) dan Komitmen (Z) terhadap jumlah Kinerja yaitu sebesar 16,2% sedangkan sisanya 83,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian.

**Tabel 7**

**Hasil Uji Tes Sobel**

Uraian	Ab	Sab	T hitung	T tabel	Sobel test statistic
Uji Sobel 1 Kualitas SDM ke kinerja melalui komitmen	0,064	0,258	2,850	1,988	0,69749097
Uji Sobel 2 Profesionalisme ke kinerja melalui komitmen	0,222	0,176	2,095	1,988	1,67213596

Dari tabel diatas maka dapat disimpulkan :

1. Uji sobel 1

Nilai t hitung = 2.850 lebih besar dari t table 1,988 (  $n-1, 83-1=82$ ) maka dapat disimpulkan ada pengaruh mediasi komitmen dalam mempengaruhi hubungan kualitas SDM terhadap kinerja.

2. Uji sobel 2

Nilai t hitung = 2,095 lebih besar dari t tabel 1,988 (  $n-1, 83-1=82$ ) maka dapat disimpulkan ada pengaruh mediasi komitmen dalam mempengaruhi hubungan profesionalisme terhadap kinerja.

**5. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kualitas SDM dan Profesionalisme terhadap kinerja karyawan melalui komitmen sebagai intervening (Studi Kasus Pada PT. Karisma Group) dari Analisa data menunjukkan bahwa variable kualitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan Profesionalisme dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu meningkatkan komitmen dari karyawan tersebut terhadap organisasi sehingga profesionalisme dalam bekerja dapat ditingkatkan dan pada akhirnya mereka mampu meningkatkan kinerjanya di dalam perusahaan.

## Referensi

- Agus Dharma. (2014). *Manajemen Supervisi*. Raja Grafindo Persada.
- Aisyah, S. (2015). *Perkembangan Peserta Didik dan Bimbingan Belajar*. Deepublish.
- Amaliyyah, Y. K., Nurhajati, N., & Khalikussabir, K. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kualitas Kerja, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kota Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(13).
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Eko, W. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Gerhana, W., Rezi, 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.
- Gibson, James., L., Jhon M., Ivancevich., dan H., Donnelly., J. (2008). *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, dan proses*. Erlangga.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty.
- Mangkunegara. A.A.A.P. (2007). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Robbin & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). salemba empat.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.

[www.ijk.go.id](http://www.ijk.go.id)