



## Dampak Kualitas Sumber Daya Manusia Profesionalisme kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Balai Taman Nasional Siberut Padang)

Helma Sutarni<sup>1</sup>, Sophan Sophian<sup>2</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP” Padang

Email: [helmasutarni.stiekbp@gmail.com](mailto:helmasutarni.stiekbp@gmail.com) [ophancpu@gmail.com](mailto:ophancpu@gmail.com)

**Abstract** *This research aims to examine the quality of human resources, work professionalism and work commitment at the siberut padang national park office. This research uses a quantitative method with a population of 40 respondents and a sample of 40 respondents. Uses multiple linear regression to application. The results of the research show that the quality of human resources has a positive and significant effect on employee performance at the siberut padang national park hall office, work professionalism has a positive and significant effect on employee performance at the siberut padang national park haal office, work commitment has a positive and significant effect on employee performance at the siberut padang national park haji office*

**Keywords:** *Employee Performance, Quality of Human Resources, Work Professionalism and Work Commitment*

**Abstrak** Penelitian ini bertujuan untuk menguji kualitas sumber daya Manusia, Profesionalisme kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di kantor Balai Taman Nasional Siberut Padang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Balai Taman Nasional Siberut Padang, sebanyak 40 responden dan sampel 40 Responden. teknik pengambilan sampel adalah teknik total sampling dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 16 Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Taman Nasional Siberut Padang, Profesionalisme Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Taman Nasional Siberut Padang, dan Komitmen Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Taman Nasional Siberut Padang

**.Kata kunci:** Kinerja Pegawai, Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Kerja

### LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan, untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. dalam mengelola taman nasional dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kinerja yang baik agar taman nasional dapat berkembang dengan baik

Menurut mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan beberapa faktor penunjang, antara lain kualitas sumber daya manusia, profesionalisme, dan komitmen kerja. Sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas manakala mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Hasibuan (2012). Kemampuan tersebut hanya dapat dicapai apabila mereka mempunyai bekal pendidikan, latihan dan pengalaman yang memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. apabila karyawan tidak memiliki

kualitas yang baik maka akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan dan akan berdampak pada perusahaan

Menurut Makhdum (2018) profesionalisme adalah pengalaman seseorang dalam kaitannya dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Seseorang yang menduduki jabatan tertentu harus memiliki tingkat profesionalisme agar dapat bekerja secara efektif. Seseorang yang memiliki pengetahuan dan pengalaman dengan baik akan lebih mudah dalam melaksanakan pekerjaannya. Sikap profesionalisme dilakukan agar dapat melaksanakan kinerja pegawai dengan mengoptimalkan waktu, skill, tenaga dan ilmu pengetahuan yang dimilikinya. Melakukan tugas profesi, para profesional harus bertindak objektif, artinya bebas dari rasa malu, sentimen, benci sikap malas dan tidak bertindak. pegawai yang memiliki profesionalisme dalam bekerja senantiasa mendorong dirinya untuk mewujudkan kinerja yang baik. Selain itu, akan mengidentifikasi dirinya baik terhadap pekerjaan maupun lingkungan kerja. Sebaliknya pegawai yang tidak memiliki sikap profesionalisme akan kewalahan dalam melakukan pekerjaannya dengan begitu kinerjanya akan menurun. Menurut Rivai, Veithzal dan Sagala (2013) profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah di pahami. karyawan yang berkualitas harus memiliki komitmen terhadap perusahaan. karyawan harus dapat memajukan perusahaan agar tercapai sebuah tujuan dengan kinerja yang sebaik mungkin dalam persaingan global. Komitmen kerja

Menurut (Hodijah and Solihah 2020) komitmen adalah rasa identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan pekerjaan yang diungkapkan dengan organisasi atau unit dalam organisasi. Sehingga semakin tinggi komitmen pegawai terhadap instansi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sikap komitmen harus dimiliki pegawai yang profesional, karena komitmen merupakan keterikatan individu pada suatu instansi maka pegawai mampu bekerja dengan rasa penuh tanggung jawab. Berbeda dengan pegawai yang memiliki komitmen yang rendah terhadap suatu instansi. Komitmen yang tinggi akan memacu pegawai bekerja sebaik mungkin sehingga kinerja yang dihasilkan dapat meningkat dan tujuan instansi dapat tercapai. Oleh karena itu, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia sehingga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu instansi

Terdapat fenomena yang terjadi terutama pada kualitas sumber daya manusia yang masih banyak tidak memahami tentang taman nasional disiberut, masih kurang memahami dan kurang wawasan tentang taman nasional sehingga tidak dapat memberikan informasi kepada konsumen dan kurangnya pelatihan sehingga banyak pengunjung yang tidak puas akan penjelasan mengenai taman nasional yang ada disiberut

Adapun penelitian yang dilakukan Gerhana, dkk (2019) menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan

H Diduga kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Profesionalisme adalah bagaimana seseorang karyawan bisa menepatkan dirinya selama berada dalam lingkup kerja maupun diluar kerja. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) profesi adalah pekerjaan yang memerlukan teknik dan prosedur ilmiah dalam melaksanakan tugas, dengan dedikasi dan sikap tanggap pekerjaan profesional yang berorientasi pada pelayanan

Menurut (Maharani and Wiyata 2020) profesionalisme adalah perilaku, pengalaman atau kualitas seorang profesional

Menurut Ramadhani (2018) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara profesionalisme dengan kinerja pegawai

H2 Diduga profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kewajiban adalah suatu perjanjian atau kontrak untuk melakukan sesuatu dan kewajiban yang dapat diartikan bertanggung jawab atas sesuatu. Komitmen tidak hanya dilakukan untuk orang lain saja namun juga untuk diri sendiri. Pada suatu organisasi berusaha mencapai tujuannya dengan menggunakan semua sumber daya manusianya

Menurut (Yusuf and Syarif 2018). Komitmen merupakan sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Menurut Cahyani (2020) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Menurut Arik Susbiani, (2020) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap organisasi

H3 Diduga Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam Penelitian ini ialah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif ialah penelitian yang mampu dijelaskan dengan angka serta bisa dihitung dengan menggunakan rumus tertentu serta berdasarkan perhitungan persentase dan perhitungan statistis lainnya Sugiyono (2017). Populasi dan Sampel pada penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Kantor Balai Taman Nasional Siberut

Padang yang berjumlah 40 Orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini ialah teknik total sampling. Dimana seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 40 orang

Penjelasan operasional dan indikator dari banyak penelitian ditemukan pada tabel seperti

Tabel 1  
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Sumber
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil yang diperoleh dalam suatu organisasi, yang menghasilkan selama satu periode	Kualitas . Kuantitas .	Muhamad Busro (2018:88)
2	Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan tenaga kerja yang memiliki potensi, pengetahuan, keterampilan dan Moral yang tinggi	Kemampuan Fisik Kemampuan Intelektual Kemampuan Mental	Pasolong (2019)
3	Profesionalisme (X2)	Profesionalisme merupakan Perilaku Pengalaman, atau Kualitas Seorang Profesional	Percaya pada pengaturan diri	Maharani and Wiyata (2020)
4	Komitmen Kerja (X3)	Komitmen Kerja merupakan Loyalitas pegawai terhadap Organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun	Komitmen afektif Komitmen kontinue Kom Normatif	Yusuf and Syarif (2018)

#### **Teknik Analisis Data**

Penelitian ini terdapat dua variabel adalah variabel terikat dan variabel bebas, dimana variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja Pegawai (Y) dan variabel bebas yaitu

Kualitas Sumber Daya Manusia (X1), Profesionalisme (X2), Komitmen Kerja (X3). Teknik analisis data menggunakan uji instrument (uji validitas dan uji reliabilitas) uji analisis ,deskriptif, uji Asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas) .analisis regresi berganda, dan uji hipotesis (Uji T)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

,Hasil uji instrumen penelitian untuk pengaruh Sumber Daya Manusia .Profesionalisme, dan Komitmen Kerja terhadap Kantor Balai Taman Nasional Siberut Padang

### Uji Instrumen Penelitian

#### Uji Validitas

Tabel 2

Uji Validitas Sumber Daya Manusia (X1)

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
.1	X1.1	0,784	0,300	Valid
.2	X1.2	0,651	0,300	Valid
.3	X1.3	0,709	0,300	Valid
.4	X1.4	0,759	0,300	Valid
.5	X1.5	0,705	0,300	Valid
.6	X1.6	0,676	0,300	Valid

Sumber: Pengolahan Data Primer,2023

Dari tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa dari semua pernyataan yang digunakan untuk menguji variabel Sumber Daya Manusia (X1) diperoleh hasil nilai r hitung lebih besar dari rtabel.oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada tabel diatas dinyatakan valid. Semua item di pernyataan nilai r hitung lebih besar dari r tabel ( $>0,300$ ) .maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Sehingga dapat digunakan penelitian lebih lanjut

Tabel 3

Hasil Uji Validitas Profesionalisme (X2)

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
.1	X2.1	0,588	0,300	Valid
.2	X2.2	0,694	0,300	Valid

Sumber: Pengolahan Data Primer,2023

Dari tabel 3 dapat diketahui bahwa dari 2 item pernyataan yang digunakan untuk menguji variabel Profesionalisme (X2) diperoleh hasil nilai r hitung lebih besar dari r tabel.Oleh karena itu dapat disimpulkan seluruh pernyataan pada tabel di atas dinyatakan valid karena semua item pernyataan nilai r hitung lebih besar dari r tabel ( $>0,300$ ). Sehingga dapat

.digunakan penelitian lebih lanjut

Tabel 4

Hasil Uji Validitas Komitmen Kerja (X3)

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
.1	X3.1	0,764	0,300	Valid
.2	X3.2	0,418	0,300	Valid
.3	X3.3	0,622	0,300	Valid
.4	X3.4	0,624	0,300	Valid
.5	X3.5	0,702	0,300	Valid
.6	X3.6	0,758	0,300	Valid

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2023

Dari tabel 4 dapat diketahui bahwa dari 4 item pernyataan yang digunakan untuk menguji variabel Komitmen Kerja (X3) diperoleh hasil nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Oleh karena itu dapat disimpulkan seluruh pernyataan pada tabel di atas dinyatakan valid karena semua item pernyataan nilai r hitung lebih besar dari r tabel ( $>0,300$ ). Sehingga dapat .digunakan penelitian lebih lanjut

Tabel 5

Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
.1	Y.1	0,529	0,300	Valid
.2	Y.2	0,458	0,300	Valid
.3	Y.3	0,535	0,300	Valid
.4	Y.4	0,212	0,300	Valid

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2023

Dari tabel 5 dapat diketahui bahwa dari 5 item pernyataan yang digunakan untuk .menguji variabel Kinerja Pegawai (Y) diperoleh hasil nilai r hitung lebih besar dari rtabel Oleh karena itu dapat disimpulkan seluruh pernyataan pada tabel di atas dinyatakan valid karena semua item pernyataan nilai r hitung lebih besar dari r tabel ( $>0,300$ ). Sehingga dapat .digunakan penelitian lebih lanjut

### Uji Reliabilitas

Tabel 6

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	0,919	Reiliabeil
Profesionalisme (X2)	0,921	Reiliabeil
Komitmein Kerja (X3)	0,925	Reiliabeil
Kiineirja Peigawai (Y)	0,924	Reiliabeil

Sumber: Peingolahan Data Priimeir, 2023

Dari tabel 6 diatas maka dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha pada variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1), Profesionalisme (X2), Komitmen Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) lebih besar dari Cronbach Alpha Standar yaitu :  $> 0,60$  maka disimpulkan bahwa variabel yang di teliti dinyatakan Reliabel

### Analisis Deskriptif (TCR)

Tabel 7

Tabel Deskriptif Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)

No	Pernyataan	Mean	TCR 100%	Keterangan
.1	X1.1	4.47	89.4	Sangat baik
.2	X1.2	4.46	89.6	Sangat baik
.3	X1.3	4.45	89.3	Sangat baik
.4	X1.4	4.46	89.4	Sangat baik
.5	X1.5	4.44	89.5	Sangat baik
.6	X1.6	4.56	89.6	Sangat baik
	Rata-rata	4.47	89.5	Sangat baik

Sumber: Pengolahan Data Primer,2023

Berdasarkan deskriptif variabel kualitas sumber daya manusia diketahui rata-rata dari semua item adalah 4.47 dengan TCR 89.5%. Hasil tersebut menjelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia dikategorikan sangat baik

Tabel 8

Tabel Deskriptif Variabel Profesionalisme(X2)

No	Pernyataan	Mean	TCR 100%	Keterangan
.1	X2.1	4.41	88.2	Sangat baik
.2	X2.2	4.39	87.8	Sangat baik
.3	Total	4.04	88.0	Sangat baik

Sumber: Pengolahan Data Primer,2023

Berdasarkan deskriptif variabel Profesionalisme diketahui rata-rata dari semua item adalah 4.04 dengan TCR 88.0%. Hasil tersebut menjelaskan bahwa Profesionalisme dikategorikan sangat baik

Tabel 9

Tabel Deskriptif Variabel Komitmen kerja (X3)

No	Pernyataan	Mean	TCR 100%	Keterangan
.1	X3.1	4.46	89.2	Sangat baik
.2	X3.2	4.43	88.6	Sangat baik
.3	X3.3	4.45	89.0	Sangat baik
.4	X3.4	4.32	86.4	Sangat baik
.5	X3.5	4.40	88.2	Sangat baik
.6	X3.6	4.31	88.0	Sangat baik
.7	Total	4.04	87.7	Sangat baik

Sumber: Pengolahan Data Primer,2023

Berdasarkan deskriptif variabel Komitmen Kerja diketahui rata-rata dari semua item adalah 4.04 dengan TCR 87.7%. Hasil tersebut menjelaskan bahwa Komitmen kerja dikategorikan sangat baik

Tabel 10

Tabel Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Mean	TCR 100%	Keterangan
.1	Y.1	4.41	88.2	Sangat baik
.2	Y.2	4.39	87.8	Sangat baik
.3	Y.3	4.56	89.5	Sangat baik
.4	Y.4	4.44	88.6	Sangat baik
.5	Total	4.45	89.0	Sangat baik

Sumber: Pengolahan Data Primer,2023

Berdasarkan deskriptif variabel Kinerja Karyawan diketahui rata-rata dari semua item adalah 4.45 dengan TCR 89.0%. Hasil tersebut menjelaskan bahwa Kinerja Karyawan .dikategorikan sangat baik

### Uji Asumsi Klasik .3

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi dari variabel dependen dan variabel independen atau keduanya memiliki distribusi normal atau .tidak(Sugiyono,2017)

Tabel 11

Hasil Uji Normalitas

One Sample Kolmogrov Smirnov Test

Asymp.Sig.(2-tailed)	Alpha	Keterangan
0,200	0,05	BerdistribusiNormal

Pada tabel 11 di atas dapat diketahui bahwa nilai asym. Sig (2-tailed) dari ujिनormalitas kolmogrov-swirnov test adalahh 0,200 dengan  $\alpha = 0,05$  maka 0,200 besar dari .Dapat disimpulkan data dalam penelitian ini berdistribusi normal.0,05

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas yaitu Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance dengan standar untuk VIF 10 dan Tolerance 0,1. Bisa ditarik kesimpulan jika VIF besar dari 10 dan Tolerance besar dari 0,1 maka penelitian tidak terjadi multikolinearitas, sebaliknya jika VIF .kecil dari 10 dan Tolerance kecil dari 0,1 maka penelitian tersebut terjadi multikolinearitas



Tabel 12  
Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
X1	0.328	3.053	Tiidak ada Multikolinieiritas
X2	0.491	2.035	Tiidak ada Multikolinieiritas
X3	0.328	3.050	Tiidak ada Multiikolinieiritas

Sumber: Data Primer(diolah2023)

Berdasarkan tabel 12 di atas dapat di lihat bahwa ketiga variabel bebas yang ,digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat untuk di masukkan ke dalam suatu model ,dimana dapat diketahui bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai VIF kurang dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model .penelitian ini

### Uji Heteroskedastisita

Uji heteroskedostisitas yaitu jigsaw dengan standar 0,05. Bisa ditarik kesimpulan jika sign besar dari 0,05 maka penelitian bebas dari gejala heteroskedostisitas, sebaliknya jika .sign kecil dari 0,05 maka penelitian tidak terbebas dari gejala heteroskedostisitas

Tabel 13  
Hasil Uji Heteroskedastisitas–UjiGlejser

Variabel	.Sig	Kesimpulan
X1	0.085	Tiidak Teirjadii Heiteiroskeidastisiitas
X2	0.053	Tiidak teirjadii Heiteiroskeidastisiitas
X3	0.910	Tiidak teirjadii Heiteiroskeidastisiitas

Sumber: Data Primer(diolah2023)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas tabel 13 diatas dapat diketahui bahwa dari hasil tersebut bahwa model persamaan regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Hal ini dikarenakan nilai dari masing-masing variabel tidak signifikan, atau nilai Sig. lebih besar dari .0,05

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau

hubungan linier antara dua variabel atau lebih, yaitu variabel bebas dan variabel terikat .(Sugiyono,2017)

Tabel 14

Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Terikat	Konstanta dan Variabel Bebas	Koefisien Regresi
Kinerja Karyawan	Konstanta (a)	6,812
	Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	0,145-
	Profesionalisme (X2)	0,898
	Komitmen kerja(X3)	0,252

Berdasarkan tabel diatas dapat ditentukan persamaan regresi berganda sebagai berikut

Persamaan regresi berganda sebagai berikut

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

$$Y = 6,812 - 0,145X_1 + 0,898X_2 + 0,252X_3 + \varepsilon$$

:Interpretasi persamaan diatas

,Nilai konstanta sebesar 6,812 Hasil ini dapat diartikan, apabila kualitas SDM (X1) Profesionalisme (X2) dan komitmen kerja (X3) dianggap konstan, maka besarnya kinerja pegawai (Y) adalah 6,812

Nilai koefisien regresi variabel kualitas SDM (X1) sebesar -0,145 dengan arah negatif yang berarti kompetensi (X1) memiliki hubungan yang negatif dengan kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas SDM (X1) maka semakin rendah kinerja pegawai (Y). Jika Kualitas SDM (X1) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0,145 dengan anggapan variabel lain tetap

Nilai koefisien regresi variabel Profesionalisme (X2) sebesar 0,898 dengan arah positif yang berarti Profesionalisme (X2) memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Profesionalisme (X2) maka semakin tinggi pula kinerja pegawai (Y). Jika Profesionalisme (X2) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,898 dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap

Nilai koefisien regresi variabel komitmen kerja (X3) sebesar 0,252 dengan arah positif yang berarti komitmen kerja (X3) memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen kerja (X3) maka semakin tinggi pula kinerja pegawai (Y). Jika komitmen kerja (X3) meningkat sebesar satu

satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,252 dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap

### Uji Hipotesis

Menurut Ghazali (2016), dinyatakan bahwa t-test digunakan untuk menguji seberapa kuat variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini mempengaruhi individu. Variabel dependen dijelaskan oleh parsial dapat menggunakan berbagai uji t-test

Tabel 15  
Uji Hipotesis (UjiT)

Variabel Penelitian	Signifikansi	Taraf signifikansi	Kesimpulan
Kualitas SDM (X1)	0,039	0,05	H1 diterima
Profesionalisme (X2)	0,030	0,05	H2 diterima
Komitmen kerja (X3)	0,197	0,05	H3 ditolak

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagai berikut

#### **Pengaruh variabel Kualitas SDM terhadap Kinerja Pegawai (H1)**

Hasil perhitungan uji t variabel kualitas SDM terhadap kinerja pegawai memiliki nilai t hitung sebesar 2.146 dengan signifikan sebesar  $0,039 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kualitas SDM (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Balai Taman Nasional Siberut Padang. Maka hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini dinyatakan diterima

#### **Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai (H2)**

Hasil perhitungan uji t variabel Profesionalisme (X2) terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t hitung sebesar 2.262 dengan signifikan sebesar  $0,030 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Profesionalisme (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Balai Taman Nasional Siberut Padang. Maka hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima

#### **Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (H3)**

Hasil perhitungan uji t variabel komitmen Organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t hitung sebesar 1.314 dengan signifikan sebesar  $0,197 > 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen kerja (X3) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Balai Taman Nasional Siberut

.Padang. Maka hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini ditolak

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Variabel Kualitas SDM Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang pertama dalam penelitian ini yaitu kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor balai taman nasional siberut Padang. hal ini terlihat pada jawaban responden baik ASN maupun Non ASN rata-rata memiliki aspek-aspek kinerja pegawai yang sama sehingga tidak dapat diindikasikan bahwa mereka memiliki perbedaan dalam mengambil keputusan. Hasil penelitian ini memiliki pendukung dari penelitian Hasibuan (2018:11) yang menjelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu pengembangan, penerapan dan menilai kebijakan-kebijakan dan program-program yang berhubungan dengan individu pegawai dalam organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Gerhana, dkk (2019) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan. Kualitas sumber daya manusia yang baik, memiliki perilaku yang baik, dapat berkomunikasi secara fleksibel dan dapat berhubungan baik antara pegawai satu dengan lainnya maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Dapat dijelaskan bahwa sumber daya manusia dapat dikatakan memiliki kualitas karena mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang dilimpahkan, membuat pegawai menjadi leluasa mengeksploitasi semua kemampuan yang mereka miliki tanpa ada keterbatasan ruang dan gerak. Kemampuan tersebut hanya dapat mereka capai Ketika mereka mempunyai bekal Pendidikan, Latihan dan pengalaman yang cukup memadai

### **Pengaruh Variabel Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang kedua dalam penelitian ini, yaitu profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor balai taman nasional siberut Padang. Jadi dapat diartikan bahwa pegawai yang bekerja di kantor balai taman nasional siberut padang berusaha selalu menyelesaikan tugas dengan maksimal sehingga tercapai kinerja yang baik standart mutu yang ditetapkan perusahaan . pegawai Kantor Balai Taman Nasional Siberut juga harus ulet, berintegritas dan konsekuen didalam pekerjaan atau profesinya. Hasil penelitian ini memiliki pendukung dari penelitian Ramadhani (2018) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara .profesionalisme dengan kinerja pegawai

## **Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

,Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang ketiga dalam penelitian ini yaitu komitmen kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor balai taman nasional siberut Padang. Cahyani (2020) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Arik Susbiani, (2020) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap organisasi. Pegawai memiliki komitmen yang kuat untuk mampu bertahan dalam organisasi tersebut. Dengan adanya komitmen yang kuat dalam diri pegawai untuk tetap bertahan dan mampu mengatasi kendala dalam pekerjaan dan tetap berpendirian teguh bertahan dengan apa yang menyelesaikan apa yang telah ditugaskan kepada mereka. Dengan komitmen yang kuat maka pegawai akan mampu bertahan didalam perusahaan

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diolah menggunakan SPSS maka dapat disampaikan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut

- .1 Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor balai taman nasional siberut padang. Dimana nilai t hitung lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha. Maka, dalam penelitian ini hipotesis pertama diterima
- .2 Variabel Profesionalisme Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor balai taman nasional siberut padang. Dimana nilai t hitung lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha. Maka, dalam penelitian ini hipotesis kedua diterima
- .3 Variabel Komitmen Kerja tidak berpengaruh dan positif terhadap kinerja pegawai di kantor balai taman nasional siberut padang

## **SARAN**

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisa saran yang dapat diberikan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut

Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk memberi penjelasan terhadap permasalahan yang terjadi sesuai dengan judul yang diambil serta memberikan data yang sesuai dengan permasalahan yang terdapat pada penelitian yang dilakukan

Kualitas sumber daya manusia, Profesionalisme dan Komitmen kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk dapat meningkatkan kinerjanya

Bagi pihak instansi Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai, dalam upaya meningkatkan kinerja dan kemampuan untuk lebih memajukan di masa yang akan datang

Sebagai pedoman bagi instansi sebagai pihak yang memiliki peran besar terhadap peningkatan kinerja karyawan, dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bekerja secara lebih produktif melalui tugas-tugas yang dikerjakan dengan pencapaian baik dari segi kualitas yang ditargetkan untuk mencapai tujuan organisasi

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Selesainya penulisan ini, karena penulis banyak menerima masukan dan dorongan baik, motivasi secara moral atau spiritual. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada Bapak Febryandhie Ananda, SE, M, Si, dan Ibu Lidya Martha, SE, MM selaku ketua dan wakil ketua STIE “KBP” Padang, Ibu Febsri Susanti, SEI, MM selaku ketua program studi manajemen dan .. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan memotivasi dalam penulisan artikel ini dengan penuh perhatian serta arahan dan masukan sehingga artikel ini dengan penuh perhatian serta arahan masukan sehingga artikel ini dapat terselesaikan dengan baik. Dan seluruh bagian yang sudah banyak menolong penulis yang tidak dapat penulis sampaikan satu persatu

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aisyah et al, (2017). Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan komitmen kerja Sebagai Faktor Peningkatan Kinerja Karyawan, PDAM Kabupaten Jember. Jurnalsan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Jember (UINER)
- Amhas, M. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pelayanan dan Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Aatap (SAMSAT) Makassar 01 Selatan. Jurnal Mirai Manajemen, 3
- Arik Sulsbiani, dkk (2020). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Akuntansi. Vol 9, issue 1
- Bulsro, M. (2018). Telori-telori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Prenadamedia Group
- Cahyani, (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga
- H. pasolong, (2019). Modul Materi “Good Governance dan Pelayanan Publik”, Jakarta. KPK

- Hodijah, and Rika Solihah. (2020). Analisis Perbandingan Pegawai Tetap Dan Pegawai Outsourcing Bagian Kebersihan Ditinjau Dari Pembelajaran, Kerpulasan Kerja Dan Komitmen Organisasi. Cakrawala Repositori IMWI 3(2): 98-117
- Helmin Pultri Indiasari. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen dan Komunikasi Terhadap Kinerja pegawai Di Bapelda Kabupaten Bojonegoro. Jurnal Manajemen Vol 4, issue 3
- Hasibulan (2018:11) "Manajemen sumber daya manusia". Jakarta : PT Bumi Aksara
- Maulana, Mochamad Afrizal, and Agisna Tri Mulnandar. (2019). Hubungan Kerpulasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Glostar Indonesia 2 Departemen Guldang. Cakrawala Repositori IMWI 2(1): 47-65
- Makhdum, Priyatno. (2018). Umicel Tahun 2018
- Maharani, Anisa, and Mariati Tirta Wiyata. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Di PT Glostar Indonesia. WINTER JOURNAL IMWI STUDENT RESEARCH JOURNAL 1(1): 53-62
- Raspati et al (2020). Efek Kepemimpinan Budaya Organisasi Dan Kerpulasan Kerja Terhadap Kinerja. Widya Cipta Jurnal Sekretari dan Manajemen 4(2): 92-98
- Salsabila Maretha Firdaus. (2019). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi, dan Kerpulasan Kerja Bahari Innhotel Kota
- Siagian, S (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta. Bumi Aksara
- Saptari et al (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi dan Profesionalisme Terhadap Kinerja karyawan. Bank Pembangunan Rakyat Sayriah (BPRS). Bhakti Sulmelkar Sulmel. Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik, Vol 2 No. 3
- Seldarmayanti, (2019). Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi. Bandung: Relfika Aditama
- Sulgiyono. (2017). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. Bandung: alfabeta .cv
- Wartono, Pawit, and Ryan Kulniawan. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kompetensi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi pada pegawai Universitas Widayatama). cakrawala repositori IMWI 2(2): 72-81
- Yusuf dan Sayrif, (2018). Komitmen Organisasi Aparatur Sipil Negara di Kementerian .X", Jakarta: Skripsi Jakarta: Universitas Negeri Jakarta"