

**PENGARUH KUALITAS SUMBERDAYA MANUSIA DAN
PROFESIONALISME KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA ASURANSI
BHINEKA LIFE KUPANG**

Gasim, SE, M.Hum.

Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Kupang

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung dan moderasi Kualitas Sumberdaya Manusia dan Profesionalisme Kerja terhadap kinerja karyawan. Data yang digunakan adalah seluruh karyawan Asuransi Bhineka Life Kupang pada unit pemasaran berjumlah 36 orang. Data dianalisis menggunakan teknik regresi berganda dan Moderated Regression Analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Kualitas Sumberdaya dan Profesionalisme Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, variable Kualitas Sumberdaya dan Profesionalisme Kerja berhasil sebagai moderator hubungannya dengan Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Kualitas Sumberdaya Manusia, Profesionalisme Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

A. PENDAHULUAN

Kualitas sumberdaya manusia yang handal sebagai karyawan dalam sebuah organisasi merupakan salah satu variabel atau elemen yang sangat penting untuk diperhatikan dan dipenuhi oleh manajemen organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif dalam mendukung pencapaian kinerja yang optimal. Secara kuantitatif, organisasi harus dapat memenuhi jumlah karyawan yang memadai yang diukur dengan besarnya beban kerja yang ada dalam setiap unit dalam organisasi tersebut. Kebutuhan organisasi selanjutnya selain kualitas sumberdaya manusia adalah aspek profesionalisme yang dimiliki oleh setiap karyawan yang ada dalam sebuah organisasi dalam menjalankan setiap aktivitasnya. Profesionalisme merupakan bagian yang harus terintegrasi secara sistematis dalam sebuah sistem manajemen dalam organisasi yang dapat menjadi daya dorong dan sekaligus sebagai elemen yang dapat memandu arah bagi setiap sumberdaya karyawan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai standar kualitas hasil kerja. Profesionalisme merupakan elemen yang mengandung nilai-nilai kompetensi atau keahlian secara spesifik yang dimiliki oleh setiap karyawan. Keahlian yang dimiliki tersebut bisa bersumber dari proses akademik dan bisa pula bersumber dari berbagai pengalaman praktis. Dengan kemampuan secara profesionalisme tersebut, karyawan akan dapat menyelesaikan berbagai pekerjaan tepat pada waktunya atau bahkan lebih cepat dari waktu yang ditargetkan, sesuai standar pekerjaan yang ditetapkan dan menghasilkan output pekerjaan yang berkualitas tinggi.

Sumberdaya manusia dapat dikatakan berkualitas manakala mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kemampuan tersebut hanya dapat dicapai manakala mereka mempunyai bekal pendidikan, latihan dan pengalaman yang cukup memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Apabila karyawan tidak memiliki kualitas yang baik akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan dan akan berdampak pada

perusahaan, (Widodo dalam Aisyah at.all., 2017). Setiap karyawan dianjurkan untuk bisa memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja agar bisa mengoptimalkan skill, waktu, tenaga, ilmu pengetahuan dan sumberdaya yang dimilikinya sesuai dengan bidang yang dijalani, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan, (Aisyah at.all., 2017).

Karyawan yang berkualitas serta profesional harus memiliki komitmen terhadap perusahaannya/organisasinya. Karyawan berjanji pada dirinya sendiri untuk bisa memajukan organisasi/perusahaan agar tercapai sebuah tujuan bersama dengan kinerja yang sebaik mungkin dalam kondisi persaingan global dewasa ini, karena komitmen juga merupakan keterikatan individu pada suatu organisasi/perusahaan, (Aisyah dkk., 2017). Kinerja yang baik merupakan sebuah harapan bagi setiap organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Qustolani, 2017).

Bertitik tolak dari uraian latar belakang sebagaimana yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: a) pengaruh Kualitas Sumberdaya Manusia terhadap kinerja karyawan; b) pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap kinerja karyawan; c) Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi dapat memperkuat hubungan kualitas Sumberdaya Manusia terhadap kinerja karyawan; dan d) Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi dapat memperkuat hubungan Profesionalisme Kerja terhadap kinerja karyawan.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kualitas Sumberdaya Manusia

Kualitas sumberdaya manusia adalah kemampuan sumberdaya manusia dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan dan pengalaman, (Widodo, 2001 dalam Juita). Sedangkan menurut Susilo, (2002 : 3) dalam Juita, sumberdaya manusia merupakan pilar penyangga utama dan penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi, misi dan tujuannya. Sumberdaya manusia merupakan elemen organisasi yang sangat penting, karena harus dipastikan sumberdaya manusia ini harus dikelola sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara maksimal.

2. Profesionalisme

Supriyatno (2010) dalam Bhakti (2015) mengartikan profesionalisme sebagai cara kerja yang lebih didominasi oleh sikap, bukan hanya satu set daftar dari *skill* dan kompetensi yang dimiliki. Selanjutnya menurut Suryani (2011) dalam Bhakti (2015) mengemukakan bahwa profesionalisme aparat sebagai bentuk dari kemampuan seorang aparat dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif serta mampu merespon dinamika lingkungan nasional maupun global termasuk perkembangan kebutuhan dan tuntutan masyarakat dengan menciptakan inovasi-inovasi.

3. Kinerja

Kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Secara

umum, kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu, (Indra, 2006 dalam Juita). Sedangkan menurut Syafrial (2009) dalam Bhakti at.all. (2015) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan kegiatan pada suatu periode tertentu.

4. Kepuasan Kerja

Keith Davis (1985 : 86) dalam Mangkunegara (2001 : 117) mengemukakan bahwa Kepuasan Kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Menurut Wexley dan Yuki (1977 : 98) dalam Mangkunegara (2001 : 117) mendefinisikan Kepuasan Kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. Menurut Luthans (1998) dalam Wulandar (2015) dalam Ritonga (2018 : 74), kepuasan kerja merupakan keadaan emosi seseorang secara positif maupun menyenangkan dihasilkan dalam suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.

C. METODE

1. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada unit pemasaran berjumlah 36 orang. Tehnik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian sensus, dimana jumlah populasi yang ada sebanyak 36 orang diambil secara keseluruhan sebagai sampel.

2. Variabel Penelitian

a. Variabel Independen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut dengan variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini meliputi ;

- Kualitas Sumberdaya Manusia
- Profesionalisme Kerja

b. Variabel Dependen

Variabel Dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

c. Variabel Moderator

Adalah variabel yang mempengaruhi (memperkuat dan memperlemah) hubungan antara variabel independen dengan dependen. Yang menjadi variabel moderator dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja.

d. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012 : 121) menyatakan bahwa validitas data yang akurat ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat. Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengukur validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk.

Hasil analisis korelasi bivariate dapat diketahui dengan melihat output *Cronbach's Alpha* yang ada pada kolom *Correlated Item – Total Correlation*. Pengujian menggunakan tingkat sinifikansi 5% dengan kriteria pengujian apabila nilai *pearson correlation* < r_{tabel} maka butir pertanyaan dikatakan tidak valid, sedangkan apabila nilai *pearson correlation* > r_{tabel} maka butir pertanyaan dapat dikatakan valid.

e. Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan pengukuran *one shot* atau pengukuran sekali saja. Pengukuran hanya sekali dan hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antara jawaban pertanyaan dengan tehnik *Cronbach's Alpha* adalah tolak ukur atau patokan yang digunakan untuk menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada.

Pengujian dilakukan pada setiap butir pernyataan pada tiap butir pertanyaan yang valid. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Husein Umar, 2011 : 173)

Pengujian reliabilitas atas data penelitian ini, Penulis menggunakan pendekatan reliabilitas konsistensi internal. Untuk mengukur konsistensi internal peneliti menggunakan salah satu tehnik statistik yaitu *cronbach's alpha*. Tehnik tersebut sebagaimana dijelaskan oleh Husain Umar (2011 : 173) bahwa variabel dikatakan valid apabila nilai *cronbach's alpha* > 0,60. Perhitungan ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 17.

3. Tehnik Analisis Data

a. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dalam penelitian pada dasarnya merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan. Tabulasi menyajikan ringkasan pengaturan atau penyusunan data dalam bentuk tabel numerik dan grafik.

b. Uji Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan statistik tentang populasi. Hipotesis adalah taksiran terhadap parameter populasi melalui data-data sampel (Sugiyono, 2012 : 66). Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji hipotesis dilakukan menggunakan analisis linear berganda karena terdapat dua variabel independen.

a) Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, maka digunakan regresi berganda dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*, dengan model persamaan sebagai berikut :

$$Y = a_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi dari variabel independen

- X_1 = kualitas sumberdaya manusia
- X_2 = profesionalisme kerja
- Z = kepuasan kerja (variabel moderasi)

b) Menguji Signifikan Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel bebas dengan satu variabel terikat, yaitu dengan rumus :

$$t = \frac{r(\sqrt{n-2})}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

- t = t_{hitung}
- r = koefisien korelasi
- n = jumlah sampel

Harga t_{hitung} selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} berarti ada pengaruh signifikansi antara variabel bebas dengan variabel terikat secara individual. Sebaliknya apabila t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} berarti tidak ada pengaruh signifikansi antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual.

c. Analisis Moderasi Regresi

a) *Moderated Regression Analysis (MRA)*

Dalam *MRA* digunakan pendekatan analitik yang mempertahankan integritas sampel dan merupakan dasar untuk mengontrol pengaruh variabel pemoderasi. Berikut ini persamaan regresi untuk menentukan jenis variabel pemoderasi menurut Ghozali (2015) dalam Nurhidayah (2016)

$$Y_i = \alpha + \beta_1 X_i + e \dots\dots\dots 1)$$

$$Y_i = \alpha + \beta_1 X_i + \beta_2 Z_i + e \dots\dots\dots 2)$$

$$Y_i = \alpha + \beta_1 X_i + \beta_2 Z_i + \beta_3 X_i Z_i + e \dots\dots\dots 3)$$

Keterangan :

Y_i = Kualitas Sumberdaya Manusia dan Profesionalisme Kerja

α = Bilangan Konstanta

β = Koefisien Arah Persamaan Penelitian

X = Kualitas Sumberdaya Manusia dan Profesionalisme Kerja

Z = Jenis Variabel Moderator

E = Kesalahan Pengganggu

b) Menguji uji signifikansi Simultan (uji Statistik F)

Harga f_{hitung} dibandingkan dengan nilai f_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Apabila f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} berarti ada pengaruh signifikansi antara variabel bebas dengan variabel terikat secara individual. Sebaliknya apabila f_{hitung} lebih kecil dari f_{tabel} berarti tidak ada pengaruh signifikansi antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual.

D. PEMBAHASAN

1. Uji Hipotesis 1

H1 : Kualitas SDM berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk menguji H1 dilakukan dengan analisis regresi linear sederhana. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Perhitungan Hipotesis 1 (Data primer yang diolah, 2019)

Variabel	Koefisien Regresi	t_{hitung}	Sig
Konstanta	1,737		
Kualitas SDM	0,900	67,527	0,000
R : 0,996			
<i>R Square</i> : 0,993			

a. Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan hasil analisis regresi tersebut dapat diketahui persamaan regresi satu prediktor sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 1,737 + 0,900X_1$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa konstanta sebesar 1,737 menunjukkan bahwa apabila variabel X_1 dianggap nol, maka nilai variabel Kinerja karyawan adalah sebesar 1,737. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,900 menunjukkan bahwa setiap kenaikan Kualitas SDM sebesar 1 satuan akan menaikkan Kinerja karyawan sebesar 0,900. Berdasarkan dari hasil tersebut menunjukkan arah model regresi ini adalah positif.

b. Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil penelitian di atas nilai koefisien korelasi (R) bernilai positif sebesar 0,996 dan *R square* (R^2) sebesar 0,993. Hal ini berarti Kualitas SDM memiliki pengaruh positif dan berpengaruh sebesar 99,3% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 0,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

c. Pengujian Signifikansi Regresi Sederhana

Pengujian signifikansi bertujuan untuk mengetahui signifikansi Kualitas SDM terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai t_{hitung} 67,527 lebih besar dari t_{tabel} 1,69 Koefisien korelasi (R) memiliki arah positif sebesar 0,996 maka hipotesis pertama yang menyatakan Kualitas SDM berpengaruh terhadap Kinerja karyawan diterima.

$$\begin{aligned} \text{Rumus menghitung } t_{tabel}: df &= n - k \\ &= 36 - 2 = 34 \end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas, dapat diketahui nilai dari t_{tabel} yaitu 1,69 (lihat pada tabel t).

2. Uji Hipotesis 2

H2 : Profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk menguji H2 dilakukan dengan analisis regresi linear sederhana. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Perhitungan Hipotesis 2

Variabel	Koefisien Regresi	t _{hitung}	Sig
Konstanta	1,549		
Profesionalitas	0,614	40,107	0,000
R	: 0,990		
R Square	: 0,979		

Sumber : Data primer yang diolah (2019).

a. Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan hasil analisis regresi tersebut dapat diketahui persamaan regresi satu prediktor sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 1,549 + 0,614X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa konstanta sebesar 1,549 menunjukkan bahwa apabila variabel X_2 dianggap nol, maka nilai variabel Kinerja karyawan adalah sebesar 1,549. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,614 menunjukkan bahwa setiap kenaikan Profesionalitas sebesar 1 satuan akan menaikkan Kinerja karyawan sebesar 0,614. Berdasarkan dari hasil tersebut menunjukkan arah model regresi ini adalah positif.

b. Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil penelitian di atas nilai koefisien korelasi (R) bernilai positif sebesar 0,990 dan *R square* (R^2) sebesar 0,979. Hal ini berarti Profesionalisme memiliki pengaruh positif dan berpengaruh sebesar 97,9% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 2,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

c. Pengujian Signifikansi Regresi Sederhana

Pengujian signifikansi bertujuan untuk mengetahui signifikansi Profesionalisme terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai t_{hitung} 40,107 lebih besar dari t_{tabel} 1,69 Koefisien korelasi (R) memiliki arah positif sebesar 0,990 maka hipotesis kedua yang menyatakan Kualitas Profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja karyawan diterima.

$$\begin{aligned} \text{Rumus menghitung } t_{tabel} : df &= n - k \\ &= 36 - 2 = 34 \end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas, dapat diketahui nilai dari t_{tabel} yaitu 1,69 (lihat pada tabel t).

3. Uji Hipotesis 3

H3 : Kepuasan Kerja memoderasi pengaruh Kualitas SDM terhadap Kinerja Karyawan

Untuk menguji H3 menggunakan *Moderated Regression Analysis*. Hasil perhitungan hipotesis 3 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Perhitungan Hipotesis 3 (Data Primer Yang Diolah, 2019)

Variabel	Koefisien Regresi
Konstanta	1,720
Kualitas SDM	0,465
Kepuasan Kerja	0,443
M	0,021
R	0,998
R Square	0,995
F _{hitung}	27,819
Sig F	0,000
Sig Kualitas SDM	0,000
Sig Kepuasan Kerja	0,000
Sig M	0,000

a. Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan untuk hipotesis 3 sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2Z_1 + b_3X_1*Z_1 + e$$

$$Y = 1,720 + 0,465 + 0,443 + 0,021 X_1Z$$

Berdasarkan persamaan tersebut menunjukkan bahwa konstanta sebesar 1,720 hal ini dapat diartikan apabila variabel X_1 , Z dan X_1Z tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan sebesar 1,720. Nilai koefisien variabel Kualitas SDM sebesar 0,465 dengan signifikansi 0,000. Variabel Kepuasan Kerja memberikan nilai koefisien 0,443 dengan signifikansi 0,000. Variabel pemoderasi memberikan nilai koefisien 0,021 dengan signifikansi 0,000. Ketiga variabel ini dapat disimpulkan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena memiliki tingkat signifikansi di bawah 0,05. Oleh karena itu, hipotesis 3 diterima atau dengan kata lain kepuasan Kerja dapat digunakan sebagai variabel moderasi dalam penelitian ini.

b. Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil dari tabel di atas, nilai koefisien (R) sebesar 0,998 dan nilai *R Square* (R^2) yang diperoleh bernilai 0,995. Hal ini berarti Kepuasan Kerja memoderasi pengaruh Kualitas SDM sebesar 99,5% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 0,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

c. Uji F

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 27,819 dan lebih besar dari nilai F_{tabel} 2,90. Tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai korelasi berarah positif sebesar 0,998. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan kepuasan kerja memoderasi pengaruh Kualitas SDM terhadap Kinerja karyawan.

Rumus menghitung f_{tabel} :

$$df1 = k - 1 (4 - 1) = 3$$

$$df2 = n - k (36 - 4) = 32$$

Dari perhitungan di atas, dapat diketahui nilai dari f_{tabel} yaitu 2,90 (lihat pada tabel f).

4. Uji Hipotesis 4

H4 : Kepuasan Kerja memoderasi pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan

Untuk menguji H4 menggunakan *Moderated Regression Analysis*. Hasil perhitungan hipotesis 4 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Perhitungan Hipotesis 4 (Data Primer Yang Diolah, 2019)

Variabel	Koefisien Regresi
Konstanta	2,455
Profesionalitas	0,900
Kepuasan Kerja	0,149
M	0,030
R	0,996
R Square	0,993
F _{Hitung}	14,896
Sig F	0,000
Sig Kualitas SDM	0,000
Sig Kepuasan Kerja	0,000
Sig M	0,000

d. Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan untuk hipotesis 4 sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_2 + b_2Z_1 + b_3X_2*Z_1 + e$$

$$Y = 2,455 + 0,900 + 0,149 + 0,030 X_2Z$$

Berdasarkan persamaan tersebut menunjukkan bahwa konstanta sebesar 2,455 hal ini dapat diartikan apabila variabel X_2 , Z dan X_2Z tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan sebesar 2,455. Nilai koefisien variabel Profesionalisme sebesar 0,900 dengan signifikansi 0,000. Variabel Kepuasan Kerja memberikan nilai koefisien 0,149 dengan signifikansi 0,000. Variabel pemoderasi memberikan nilai koefisien 0,030 dengan signifikansi 0,000. Ketiga variabel ini dapat disimpulkan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena memiliki tingkat signifikansi di bawah 0,05. Oleh karena itu, hipotesis 4 diterima atau dengan kata lain kepuasan Kerja dapat digunakan sebagai variabel moderasi dalam penelitian ini.

e. Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil dari tabel di atas, nilai koefisien (R) sebesar 0,996 dan nilai *R Square* (R^2) yang diperoleh bernilai 0,993. Hal ini berarti Kepuasan Kerja memoderasi pengaruh Profesionalisme sebesar

99,3% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 0,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

f. Uji F

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 14,896 dan lebih besar dari nilai F_{tabel} 2,90. Tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai korelasi berarah positif sebesar 0,996. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan kepuasan kerja memoderasi pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja karyawan.

Rumus menghitung f_{tabel} :

$$df1 = k - 1 (4 - 1) = 3$$

$$df2 = n - k (36 - 4) = 32$$

Dari perhitungan di atas, dapat diketahui nilai dari f_{tabel} yaitu 2,90 (lihat pada tabel f).

E. SIMPULAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis 1 sampai dengan hipotesis 4 menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai t_{hitung} 67,527 lebih besar dari t_{tabel} 1,69 Koefisien korelasi (R) memiliki arah positif sebesar 0,996 maka hipotesis pertama yang menyatakan Kualitas SDM berpengaruh terhadap Kinerja karyawan diterima. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai t_{hitung} 40,107 lebih besar dari t_{tabel} 1,69 Koefisien korelasi (R) memiliki arah positif sebesar 0,990 maka hipotesis kedua yang menyatakan Kualitas Profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja karyawan diterima. Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 27,819 dan lebih besar dari nilai F_{tabel} 2,90. Tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai korelasi berarah positif sebesar 0,998. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan kepuasan kerja memoderasi pengaruh Kualitas SDM terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 14,896 dan lebih besar dari nilai F_{tabel} 2,90. Tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai korelasi berarah positif sebesar 0,996. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan kepuasan kerja memoderasi pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, John W., 2012. *Research Design*, Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed, edisi ketiga, cetakan II, penerjemah Achmad Fawaid, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Dharma, Surya, 2012. *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Kadarisman, M., 2012. *Manajemen Kompensasi*, PT. Raja Grafindo, Jakarta.

- Mangkunegara, A A. Anwar Prabu, 2013. Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan, cetakan 11, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Narbuko, Cholid dan Achmadi, Abu, 2007. Metodologi Penelitian, cetakan pertama, Bumi Aksara, Jakarta.
- Schuler, Randall S dan Susan E. Jackson, 1997. Manajemen Sumberdaya Manusia Menghadapi abad ke-21, edisi keenam, jilid 1, dialihbahasakan oleh Nurdin Sobari dan Dwi Kartini Yahya, Erlangga, Jakarta.
- Sakaran, Uma, 2006. *Research Methods For Business*, Metodologi Penelitian Untuk Bisnis, Buku 2, Edisi 4, Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono, 2010. Statistika untuk Penelitian, CV. Alfabeta, Bandung.
- Aisyah, Merisa Fajar, at.all., 2017. Kualitas Sumberdaya Manusia, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember, *e-Journal* Ekonomi Bisnis dan Akuntansi, Volume IV (1), Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Qustolani, Asep, 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Industri Rotan Sekecamatan Leuwimunding Majalengka). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi (MAKSI)*, Volume 4, Nomor 2, Periode Juli-Desember, ISSN 2356-3923.
- Ritonga, Eni Erlina, 2018. Peran *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Pemoderasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Iqtishoduna*, Volume 14, Nomor 1, Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Saharudin dan Budiman, 2014. Pengaruh Kualitas Sumberdaya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Tim Pengelolah Kegiatan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Pedesaan (TPK PNPM-MP) PNPM-MP Di Kecamatan Masamba Kabupaten Luwu Utara. *Jurnal Manajemen*, Volume 1, Nomor 02, ISSN 2339 – 1510.
- Amhas, Muhammad,.....Pengaruh Kualitas Sumberdaya Manusia, Kualitas Pelayanan dan Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Pelanggan pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Makassar 01 Selatan. *Jurnal Mirai Management*, Volume 3, Nomor 1, Program Pascasarjana STIE AMKOP Makassar.
- Bhakti, Denny Cendra, at.all., 2015. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kejelasan Sasaran dan Profesionalisme Sumberdaya Mamusia Terhadap Kinerja Manajerial, Universitas Mataram.
- Sari, Dhita Gusfita, at.all.....Analisis Kualitas Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Waskita Beton Precast, Tbk. *Batching Plant* Bandara Palembang, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Darma.

Juita, Suci Derma,.....Pengaruh Kualitas Sumberdaya Manusia, Komitmen Organisasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), (Studi Empiris pada SKPD Pemerintah Kota Padang), Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Ismail, Jumadil, 2018. Skripsi : Pengaruh Penerapan Sistem *E-Filing* Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Dengan Sosialisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada KPP Pratama Kupang, Fakultas Ekonomi Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Kupang.

Sari, Mayang, 2017. Skripsi : Pengaruh Profesionalisme Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.