

## **PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BAZNAS PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Siska Mayasari<sup>1</sup>, Dinnul Alfian Akbar<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

Email: [Mayasasiska13@gmail.com](mailto:Mayasasiska13@gmail.com)<sup>1</sup>, [Dinulalfianakbar\\_uin@radenfatah.ac.id](mailto:Dinulalfianakbar_uin@radenfatah.ac.id)

### **ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of individual characteristics and professionalism on employee performance with organizational commitment as an intervening variable at the National Baznas of South Sumatra Province. This study uses a questionnaire as a research instrument.

The population used in this study were employees of the Baznas of South Sumatra Province, the sample taken was 30 respondents using a saturated sampling technique. The data in this study were analyzed using the SPSS version 24 program, which consisted of descriptive statistical analysis, classical assumption test, multiple regression analysis, mediation testing using the causal step method and sobel test.

By using multiple regression analysis, the results show that there are individual characteristics that have a positive and significant effect on employee performance, professionalism has a positive and significant effect on employee performance, organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance, individual characteristics have a positive and significant impact on organizational commitment, Professionalism has a positive and significant effect on organizational commitment, individual characteristics have a positive and significant effect on employee performance through organizational commitment and professionalism has a positive and significant effect on employee performance through organizational commitment.

**Keywords:** *Individual Characteristics, Professionalism, Employee Performance, Organizational Commit*

## PENDAHULUAN

Pentingnya kinerja karyawan didasari oleh teori sebagaimana ditegaskan oleh Gibson, bahwa karyawan (pimpinan dan bawahan) mempunyai kekuatan yang senantiasa melahirkan konsekuensi *behavioristic* (perilaku/tingkah laku). Teori ini dengan jelas memposisikan karyawan sebagai jantungnya lembaga, dimana seluruh kegiatan karyawan (kinerja karyawan) dipandang sebagai faktor penentu bagi tercapainya tujuan lembaga. Karakteristik individu adalah setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Karakteristik individu meliputi kemampuan, nilai, sikap, dan minat.

Menurut Robbins Individu yang merencanakan dan organisasi yang mengarahkan, karakteristik individu yang tercermin dari keterampilan, usia, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja, keturunan, lingkungan sosial, pengalaman, dan nilai profesionalisme lembaga zakat, melalui peningkatan mutu pelayanan dalam hal transparansi pengelolaan, sosialisasi, dan administrasi, akan meningkatkan preferensi masyarakat untuk membayar zakat melalui lembaga tersebut dan dampaknya akan dapat meningkatkan kepatuhan muzakki dalam membayar zakat.

Kunci kesuksesan organisasi adalah salah satunya ditentukan oleh faktor kinerja Sumber Daya Manusia (SDM). Kinerja anggota dipengaruhi oleh komitmen terhadap organisasi. kinerja adalah suatu gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi.

## LANDASAN TEORI

1. Kinerja Pegawai Kinerja adalah tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam pekerjaannya, yang meliputi melihat bagaimana kualitas dan kuantitas seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Bolung et al (2018)
2. Karakteristik Individu Karakteristik individu adalah karakter atau sifat khusus yang dimiliki setiap individu yang membedakannya dengan orang lain yang dapat dikembangkan dan dibawa ke lingkungan kerja.
3. Profesionalisme. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, profesi adalah pekerjaan dimana dari pekerjaan tersebut diperoleh nafkah untuk hidup, sedangkan profesionalisme dapat diartikan bersifat profesi atau memiliki keahlian dan keterampilan karena pendidikan dan latihan.

4. Komitmen organisasi (organizational commitment) merupakan salah satu tingkah laku dalam organisasi yang banyak dibicarakan dan diteliti, baik sebagai variable terikat, variabel bebas, maupun variabel mediator. Hal ini antara lain dikarenakan organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi agar organisasi dapat terus bertahan serta meningkatkan jasa dan produk yang dihasilkannya.

#### **Hipotesisi Penelitian.**

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Dengan demikian yang ada keterkaitan antara perumusan masalah dengan hipotesis, karena perumusan masalah merupakan pertanyaan penelitian. Berikut adalah hipotesis berdasarkan kerangka pemikiran diatas:

1. Diduga karakteristik berpengaruh terhadap kinerja BAZNAS.
2. Diduga profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja BAZNAS.
3. Diduga komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja BAZNAS
4. Diduga karakteristik individu berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
5. Diduga profesionalisme kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
6. Diduga karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja BAZNAS melalui komitmen organisasi.
7. Diduga profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja BAZNAS melalui komitmen organisasi.

#### **METODE PENELITIAN**

##### **Jenis Data**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode yang digunakan dalam bentuk angka-angka dipakai.

##### **Sumber Data**

Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

###### **a. Data Primer**

Sumber data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti. Metode atau pendekatan yang dapat dilakukan dalam proses pengumpulan data yang bersifat primer ini dapat menggunakan angket kuesioner, wawancara, pengamatan, dokumentasi, dan sebagainya.

###### **b. Data Sekunder**

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi. Data semacam ini sudah dikumpulkan pihak lain untuk tujuan tertentu yang bukan untuk keperluan riset yang sedang dilakukan peneliti saat ini secara spesifik.

### **Populasi dan Sample**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki subjek atau objek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai BAZNAS Provinsi Sumatera Selatan dengan jumlah 30 orang. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel dengan pengambilan teknik *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Adapun penelitian ini menggunakan populasi Pegawai BAZNAS Provinsi Sumatera Selatan dengan jumlah 30 orang.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

a. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan berhadapan secara langsung dengan yang diwawancarai tetapi dapat juga diberikan daftar pertanyaan dahulu untuk dijawab pada kesempatan lain.

b. Kuesioner/angket

Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang terutama di dalam organisasi yang bisa terpengaruhi oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada.

## HASIL PENELITIAN

### Uji Validitas

Dalam pengukuran data penelitian penulis menggunakan data kuesioner kepada seluruh pegawai baznas provinsi sumatera selatan sebanyak 30 pegawai. Uji ini untuk mengetahui apakah kuesioner dapat diikuti sertakan pada analisis berikutnya. Adapun teknik yang digunakan untuk menguji validitas adalah dengan analisis item. Dimana setiap nilai yang ada distiap butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan rumus *pearson product moment* (PPM) atau disebut dengan r tabel. Dimana r hitung harus lebih besar dari r tabel yaitu sebesar 0,349 (r hitung >0,349) untuk semua item pertanyaan, apabila r hitung lebih besar dari r tabel maka dinyatakan valid dan kuesioner dapat dilanjutkan dengan analisis berikutnya, Berikut ini ditampilkan hasil uji validitas untuk setiap variabel.

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Validitas Karakteristik Individu (X<sub>1</sub>)**

VARIABEL	R Hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,826	0,349	Valid
X1.2	0,826	0,349	Valid
X1.3	0,826	0,349	Valid
X1.4	0,388	0,349	Valid
X1.5	0,737	0,349	Valid
X1.6	0,821	0,349	Valid
X1.7	0,388	0,349	Valid
X1.8	0,737	0,349	Valid

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas Profesionalisme (X<sub>2</sub>)**

VARIABEL	R Hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,841	0,349	Valid
X2.2	0,737	0,349	Valid
X2.3	0,770	0,349	Valid
X2.4	0,771	0,349	Valid
X2.5	0,866	0,349	Valid
X2.6	0,854	0,349	Valid
X2.7	0,726	0,349	Valid
X2.8	0,876	0,349	Valid
X2.9	0,752	0,349	Valid

X2.10	0,798	0,349	Valid
-------	-------	-------	-------

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)**

VARIABEL	R Hitung	R tabel	Keterangan
Y1	0,371	0,349	Valid
Y2	0,818	0,349	Valid
Y3	0,914	0,349	Valid
Y4	0,869	0,349	Valid
Y5	0,722	0,349	Valid
Y6	0,783	0,349	Valid
Y7	0,887	0,349	Valid
Y8	0,866	0,349	Valid
Y9	0,848	0,349	Valid
Y10	0,821	0,349	Valid

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (Z)**

VARIABEL	R Hitung	R tabel	Keterangan
Z1	0,694	0,349	Valid
Z2	0,694	0,349	Valid
Z3	0,916	0,349	Valid
Z4	0,694	0,349	Valid
Z5	0,916	0,349	Valid
Z6	0,916	0,349	Valid

Dari data analisis dapat dilihat nilai ( $R_{hitung}$ ) antara skor item dengan skor total, Nilai kemudian dibandingkan dengan nilai  $R_{tabel}$ ,  $R_{tabel}$  dicari pada taraf signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data ( $n$ ) = 30 maka didapat  $r_{tabel}$  sebesar 0,349, berdasarkan nilai analisis ini didapat nilai ( $r_{hitung}$ ) untuk semua item lebih besar dari 0,349 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

### Uji Reliabilitas

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Alpha – cronbach's Standar hitung yang digunakan untuk menentukan reliable atau tidaknya suatu instrument ,penelitian ini adalah perbandingan antara nilai r- hitunng dengan r- tabel pada taraf signifikan 5% apabila dilakukan pengujian reabilitas dengan metode *Alpha – cronbach's*, maka nilai r-hitung diwakili dengan nilai alpha, kemudian untuk menentukan data *reliable* atau tidak yakini dengan menggunakan analisis SPSS versi 24 hasil pengolahan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hail Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
			Reliabel
Karakteristik Individu	0,874	0,60	Reliabel
Profesionalisme	0,936	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,948	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,959	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.8 diatas uji realibilitas semua variabel memiliki nilai *cronbach's* > 0,60 yang berakti pertanyaan yang berakti variabel karakteristik individu, profesionalisme, kinerja pegawai dan komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah reliabel maka variabel dalam penelitian ini layak digunakan pada analisis selanjutnya.

### Uji Normalitas

Penguji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas dengan Kolmogorov-Smimov Test berikut data yang diperoleh:

**Tabel 4.9**  
**Aji Normalitas**  
**Kolmogorov-Smimov Test**

	Unstandardized Residual Persamaan 1	Unstandardized Residual Persamaan 2
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,006	0,028

Sumber :Data primer yang diolah, 2021

Dari hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smimov Test diketahui bahwa hasil Asymp. Sig. (2-tailed) masing-masing persamaan yakni persamaan 1 dan persamaan 2 menunjukkan angka atau nilai yang lebih kecil dari 0,05 itu artinya residual data pada penelitian ini berdistribusi normal dan model regresinya telah memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah data yang dianalisis berhubungan secara linier atau tidak. Uji linieritas dilihat dari nilai  $\text{sig} < \alpha = 0,05$  maka model regresi adalah linier.

**Tabel 4.10**

#### Uji Linieritas Komitmen Organisasi terhadap karakteristik individu

	Sig.
Komitmen Organisasi * karakteristik individu	,005

Sumber :Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.9 diperoleh nilai  $\text{sig} 0,005 < \alpha = 0,05$  maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap karakteristik individu.

**Tabel 4.11**

#### Uji Linieritas Komitmen Organisasi terhadap Profesionalisme

	Sig.
Komitmen Organisasi * Profesionalisme	,007

Sumber :Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.10 diperoleh nilai  $\text{sig} 0,007 < \alpha = 0,05$  maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap profesionalisme.

### (Persamaan 2)

**Tabel 4.12**

#### Uji Linieritas Kinerja Pegawai terhadap karakteristik individu

	Sig.
Kinerja Pegawai * karakteristik individu	,000

Sumber :Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.11 diperoleh nilai  $\text{sig} 0,000 < \alpha = 0,05$  maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara kinerja pegawai terhadap karakteristik individu.



**Tabel 4.13**  
**Uji Linieritas Kinerja Pegawai terhadap Profesionalisme**

	Sig.
Kinerja Pegawai * Profesionalisme	,003

Sumber :Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh nilai  $\text{sig } 0,003 < \alpha = 0,05$  maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara kinerja pegawai terhadap profesionalisme.

**Tabel 4.14**  
**Uji Linieritas Kinerja Pegawai terhadap komitmen organisasi**

	Sig.
Kinerja Pegawai * komitmen organisasi	,000

Sumber :Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh nilai  $\text{sig } 0,000 < \alpha = 0,05$  maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara kinerja pegawai terhadap komitmen organisasi.

### Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable *independen*. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala Multikolinieritas antar variable *independen*. *Variance inflation factor* (VIF) dan Tolerance. Batas dari *Tolerance value* adalah 0,10 dan batas VIF adalah 10. Apabila *tolerance* > 0.10 dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4.15**  
**Uji Multikolinieritas**  
**(Persamaan 1)**

Model	Collinearity statistics		
	B	Tolerance	Vif
1 constans	52.963		
X1	776	.822	1.216
X2	333	.822	1.216

Dilihat dari tabel diatas nilai VIF masing-masing variable bebas, apabila nilai VIF kurang dari 10 maka variable independen tidak mengalami gejala Multikolinieritas, dari hasil uji diatas dapat dilihat semua bahwa nilai VIF semua

variabel independen kurang dari 10 jadi semua variabel dependen tidak mengalami gejala Multikolinieritas.

**Tabel 4.16**  
**Uji Multikolinieritas**  
**(Persamaan 2)**

Model	Collinearity statistics		
	B	Tolerance	Vif
1 constans	78.679		
X1	.538	.611	1.638
X2	.169	.625	1.599
Z	.729	.682	1.466

Dilihat dari tabel diatas nilai VIF masing-masing variable bebas, apabila nilai VIF kurang dari 10 maka variable independen tidak mengalami gejala Multikolinieritas , dari hasil uji diatas dapat dilihat semua bahwa nilai VIF semua variabel independen kurang dari 10 jadi semua variabel dependen tidak mengalami gejala Multikolinieritas.

#### **Uji Heterokedastisitas**

Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah didalam regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu satu pengamatan kepengsmatan lainnya. Uji Heterokedastisitas dengan metode glesjer dilakukan dengan meregresi semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residual. Jika terdapat pengaruh nilai variabel bebas yang signifikan terhadap nilai mutlak residualnya maka dalam model terdapat masalah Heterokedastisitas.

**Tabel 4.17**  
**Uji Heterokedastisitas**

Model	Persamaan 1	Persamaan 2
	Sig	Sig
<b>Karakteristik Individu</b>	.005	.000
<b>Profesionalisme</b>	.007	.003
<b>Komitmen Organisasi</b>		.000

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pada model regresi tidak terjadi masalah heterokedastisitas hal ini karena masing-masing variabel kedua persamaan tersebut memiliki nilai profiboilitas yang lebih kecil dari nilai alpha ( $\alpha = 0,05$ )

### Analisi Linier Berganda

#### Analisis Substruktur Persamaan 1

##### 1) Uji F

Uji F hitung pada penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel karakteristik individu (X1) dan profesionalisme (X2) terhadap Komitmen organisasi (Z). Suatu variabel dianggap berpengaruh, apabila F hitung  $>$  F tabel, dan dinyatakan signifikan apabila nilai sig.  $<$  0,05. Untuk hasil pengujian F hitung persamaan 1 pada penelitian ini, bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.18**  
**Uji F**  
**Persamaan 1**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55.814	2	27.907	6.297	.006 <sup>b</sup>
	Residual	119.652	27	4.432		
	Total	175.467	29			

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

b. Predictors: (Constant), PROFESIONALISME, KARAKTERISTTTIK INDIVIDU

Sumber :Pengelolaan data SPSS versi 24

Dihitung uji f jika :

- $H_0 : b_1 \ b_2 \ b_3 = 0$ , artinya tidak ada Pengaruh Karakteristik Individu Dan Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Baznas Provinsi Sumatera Selatan
- $H_0 : b_1 \ b_2 \ b_3 \neq 0$ , artinya terdapat Pengaruh Karakteristik Individu Dan Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Baznas Provinsi Sumatera Selatan
- **Level of significance ( $\alpha$ ) = 5% atau 0,05**
- **Kriteria pengujian :**
  - $t_{sig} \geq 0,05$  artinya  $H_a$  diterima
  - $t_{sig} < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak

Berdasarkan tabel 4.14 terlihat bahwa variabel Pengaruh Karakteristik Individu Dan Profesionalisme berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Baznas Provinsi Sumatera Selatan dengan nilai  $\text{sig } 0,006 < \alpha (0,05)$ .

## 2) Uji t

Uji t digunakan untuk menguji variabel independen (bebas) secara parsial terhadap variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel karakteristik individu (X1) dan profesionalisme (X2).

terhadap komitmen organisasi (Z). Untuk melihat hasil perhitungan uji t pada persamaan 1, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.19**  
**Uji T**  
**Persamaan 1**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	52.963	7.881		6.721	.000
	KARAKTERISTIK INDIVIDU	.776	.253	.536	3.061	.005
	PROFESIONALISME	.333	.114	.511	2.918	.007

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

Sumber :Pengelolaan data SPSS versi 24

### 1. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Baznas Provinsi Sumatera Selatan

Hepotesis yang akan diuji secara statistic dalam penelitian adalah

- $H_0 : b_1 = 0$ , artinya tidak ada Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Baznas Provinsi Sumatera Selatan
- $H_0 : b_1 \neq 0$ , artinya terdapat Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Baznas Provinsi Sumatera Selatan

• Level of significance ( $\alpha$ ) = 5% atau 0,05

• Kriteria pengujian :

$t_{\text{sig}} \geq 0,05$  artinya  $H_a$  diterima

$t_{sig} < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak

berdasarkan nilai sig dari tabel 4.18 terlihat bahwa nilai signifikan variabel karakteristik individu memiliki pengaruh secara persial dengan variabel komitmen organisasi dengan signifikan sebesar  $0,005 < \alpha (0,05)$ . Artinya terdapat Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Baznas Provinsi Sumatera Selatan

## **2. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Baznas Provinsi Sumatera Selatan**

Hepotesis yang akan diuji secara statistic dalam penelitian adalah

- $H_0 : b_1 = 0$ , artinya tidak ada Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Baznas Provinsi Sumatera Selatan
- $H_0 : b_1 \neq 0$ , artinya terdapat Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Baznas Provinsi Sumatera Selatan
- Level of significance ( $\alpha$ ) = 5% atau 0,05
- Kriteria pengujian :
  - $t_{sig} \geq 0,05$  artinya  $H_a$  diterima
  - $t_{sig} < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak

berdasarkan nilai sig dari tabel 4.18 terlihat bahwa nilai signifikan variabel profesionalisme memiliki pengaruh secara persial dengan variabel komitmen organisasi dengan signifikan sebesar  $0,007 < \alpha (0,05)$ . Artinya terdapat Pengaruh profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Baznas Provinsi Sumatera Selatan.

## **3) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien Determinasi (Adj  $R^2$ ) pada dasarnya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (terikat).

**Tabel 4.20**  
**Koefisien Determinasi**  
**Persamaan 1**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.564 <sup>a</sup>	.318	.268	2.105
a. Predictors: (Constant), PROFESIONALISME, KARAKTERISTTIK INDIVIDU				
b. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI				

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tersebut dapat dilihat dari koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,268 atau 26,8% Variabel karakteristik individu dan profesionalisme dapat dijelaskan atau terdapat pengaruh dengan komitmen organisasi. sedangkan sisanya 73,2% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti.

## **Analisis Substruktur Persamaan 2**

### **1) Uji F**

Uji F hitung pada penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel karakteristik individu (X1), profesionalisme (X2), dan komitmen organisasi (Z) terhadap kinerja pegawai (Y). Suatu variabel dianggap berpengaruh, apabila F hitung > F tabel, dan dinyatakan signifikan apabila nilai sig. < 0,05. Untuk hasil pengujian F hitung persamaan 2 pada penelitian ini, bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.21**  
**Uji F**  
**Persamaan 2**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	132.068	3	44.023	63.831	.000 <sup>b</sup>
	Residual	17.932	26	.690		
	Total	150.000	29			
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						
b. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, PROFESIONALISME, KARAKTERISTIK INDIVIDU						

Dihitung uji f jika :

- $H_0 : b_1 \ b_2 \ b_3 = 0$ , artinya tidak ada Pengaruh Karakteristik Individu, Profesionalisme, dan komitmen organisasi Terhadap kinerja pegawai Pada Baznas Provinsi Sumatera Selatan
- $H_0 : b_1 \ b_2 \ b_3 \neq 0$ , artinya terdapat Pengaruh Karakteristik Individu, Profesionalisme, dan komitmen organisasi Terhadap kinerja pegawai Pada Baznas Provinsi Sumatera Selatan
- **Level of significance ( $\alpha$ ) = 5% atau 0,05**
- **Kriteria pengujian :**
  - $t_{sig} \geq 0,05$  artinya  $H_a$  diterima
  - $t_{sig} < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak

Berdasarkan tabel 4.20 terlihat bahwa variabel Pengaruh Karakteristik Individu, Profesionalisme, dan komitmen organisasi berpengaruh Terhadap kinerja pegawai Pada Baznas Provinsi Sumatera Selatan dengan nilai sig  $0,000 < \alpha (0,05)$ .

## 2) Uji t

Uji t digunakan untuk menguji variabel independen (bebas) secara parsial terhadap variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel karakteristik individu (X1), profesionalisme (X2), dan komitmen organisasi (Z) terhadap kinerja pegawai (Z). Untuk melihat hasil perhitungan uji t pada persamaan 2, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.22**  
**Uji T**  
**Persamaan 2**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	78.679	5.083		15.480	.000
	KARAKTERISTIK INDIVIDU	.538	.116	.402	4.638	.000
	PROFESIONALISME	.169	.052	.280	3.271	.003
	KOMITMEN ORGANISASI	.729	.076	.789	9.606	.000
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						

### **1. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Baznas Provinsi Sumatera Selatan**

Hepotesis yang akan diuji secara statistic dalam penelitian adalah

- $H_0 : b_1 = 0$ , artinya tidak ada Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Baznas Provinsi Sumatera Selatan.
- $H_0 : b_1 \neq 0$ , artinya terdapat Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Baznas Provinsi Sumatera Selatan.
- Level of significance ( $\alpha$ ) = 5% atau 0,05
- Kriteria pengujian :
  - $t_{sig} \geq 0,05$  artinya  $H_a$  diterima
  - $t_{sig} < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak

berdasarkan nilai sig dari tabel 4.20 terlihat bahwa nilai signifikan variabel karakteristik individu memiliki pengaruh secara persial dengan variabel Kinerja Pegawai dengan signifikan sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$ . Artinya terdapat Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Baznas Provinsi Sumatera Selatan

### **2. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Pada Baznas Provinsi Sumatera Selatan**

Hepotesis yang akan diuji secara statistic dalam penelitian adalah

- $H_0 : b_2 = 0$ , artinya tidak ada Pengaruh profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Pada Baznas Provinsi Sumatera Selatan
- $H_0 : b_2 \neq 0$ , artinya terdapat Pengaruh profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Pada Baznas Provinsi Sumatera Selatan
- Level of significance ( $\alpha$ ) = 5% atau 0,05
- Kriteria pengujian :
  - $t_{sig} \geq 0,05$  artinya  $H_a$  diterima
  - $t_{sig} < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak

berdasarkan nilai sig dari tabel 4.20 terlihat bahwa nilai signifikan variabel professionalisme memiliki pengaruh secara persial dengan variabel kinerja pegawai dengan signifikan sebesar  $0,003 < \alpha (0,05)$ . Artinya terdapat Pengaruh profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Pada Baznas Provinsi Sumatera Selatan.

### **3. Pengaruh komitmen organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Baznas Provinsi Sumatera Selatan**

Hepotesis yang akan diuji secara statistic dalam penelitian adalah



- $H_0 : b_2 = 0$ , artinya tidak ada Pengaruh komitmen organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Baznas Provinsi Sumatera Selatan
- $H_0 : b_2 \neq 0$ , artinya terdapat Pengaruh komitmen organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Baznas Provinsi Sumatera Selatan
- Level of significance ( $\alpha$ ) = 5% atau 0,05
- Kriteria pengujian :  
 $t_{sig} \geq 0,05$  artinya  $H_a$  diterima  
 $t_{sig} < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak

berdasarkan nilai sig dari tabel 4.20 terlihat bahwa nilai signifikan variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh secara persial dengan variabel kinerja pegawai dengan signifikan sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$ . Artinya terdapat Pengaruh komitmen organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Baznas Provinsi Sumatera Selatan.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi (Adj  $R^2$ ) pada dasarnya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (terikat).

**Tabel 4.23**  
**Koefisien Determinasi**  
**Persamaan 2**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.938 <sup>a</sup>	.880	.867	.830
a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, PROFESIONALISME, KARAKTERISTIK INDIVIDU				
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI				

Sumber :Pengelolaan data SPSS versi 24

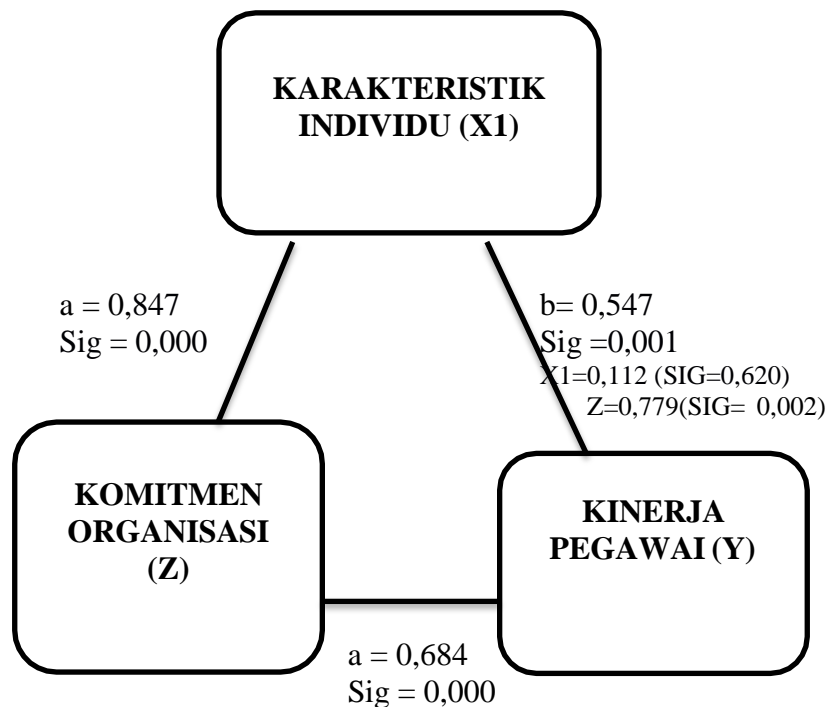
Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tersebut dapat dilihat dari koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,867 atau 86,7% Variabel karakteristik individu, profesionalisme dan komitmen organisasi dapat dijelaskan atau terdapat pengaruh dengan kinerja pegawai, sedangkan sisanya 13,3% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti.

### Uji Mediasi

#### Causal Step

- 1) Pengaruh karakteristik individu (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan dimediasi komitmen organisasi (Z)

Gambar 4.1



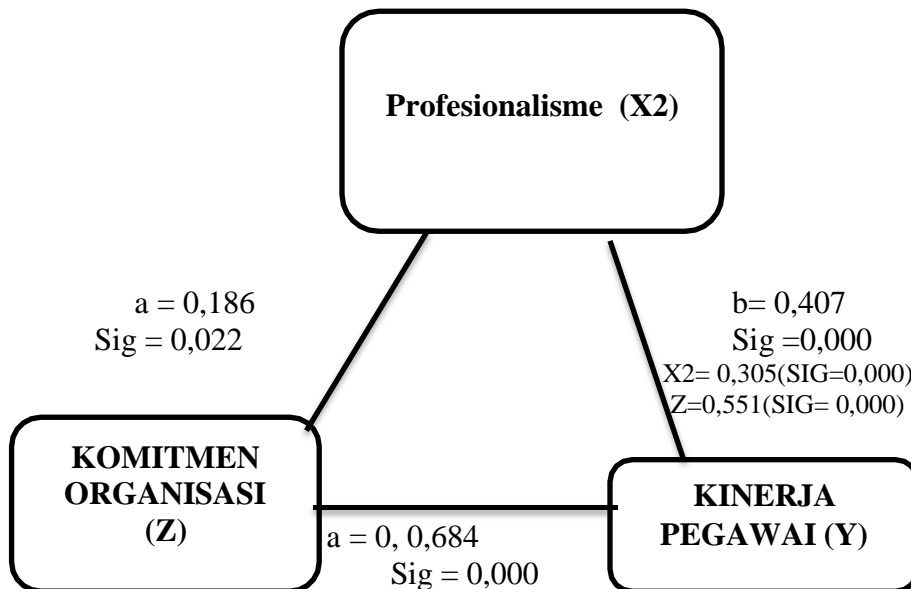
#### Kesimpulan :

1. Variabel bebas (karakteristik individu) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) sebelum memasukkan variabel mediasi (komitmen organisasi) dengan nilai signifikansi  $0,001 < \alpha = 0,05$  dan koefisien regresi  $(a) = 0,547$
2. Variabel bebas (karakteristik individu) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel mediasi (komitmen organisasi) dengan nilai signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,05$  dan koefisien regresi  $(a) = 0,847$
3. Variabel mediasi (komitmen organisasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) dengan nilai signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,05$  dan koefisien regresi  $(a) = 0,684$

4. Variabel Bebas (karakteristik individu) menjadi tidak berpengaruh terhadap terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) setelah memasukkan variabel mediasi (komitmen organisasi) dengan nilai signifikansi  $0,620 < \alpha = 0,05$  dan koefisien regresi (a) = 0,112
5. Sehingga dapat disimpulkan komitmen organisasi memidiasi secara mutlak hubungan antara karakteristik individu terhadap kinerja pegawai.

**2)Pengaruh profesionalisme (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan dimediasi komitmen organisasi (Z)**

**Gambar 4.2**



Kesimpulan :

1. Variabel bebas (profesionalisme) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) sebelum memasukkan variabel mediasi (komitmen organisasi) dengan nilai signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,05$  dan koefisien regresi (a) = 0,407
2. Variabel bebas (profesionalisme) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel mediasi (komitmen organisasi) dengan nilai signifikansi  $0,022 < \alpha = 0,05$  dan koefisien regresi (a) = 0,186
3. Variabel mediasi (komitmen organisasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) dengan nilai signifikansi  $0,001 < \alpha = 0,000$  dan koefisien regresi (a) = 0,0684

4. Variabel Bebas (profesionalisme) berpengaruh terhadap terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) setelah memasukkan variabel mediasi (komitmen organisasi) dengan nilai signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,05$  dan koefisien regresi ( $a$ ) = 0,305
5. Sehingga dapat disimpulkan komitmen organisasi memediasi secara mutlak hubungan antara profesionalisme terhadap kinerja pegawai

### Pengujian Sobel Test

#### 1) Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai dengan variabel intervening komitmen organisasi

- Koefesien antara variabel karakteristik individu (X1) dan variabel intervening komitmen organisasi (Z)

**Tabel 4.24**

#### Koefesien karakteristik individu terhadap komitmen organisasi

Model	coeffecients
Karakteristik individu	0,547

Sumber :Data primer yang diolah, 2021

- Koefesien antara variabel intervening komitmen organisasi (Z) dan variabel kinerja pegawai (Y)

**Tabel 4.25**

#### Koefesien komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

Model	coeffecients
Komitmen organisasi	0,779

Sumber :Data primer yang diolah, 2021

- Standar eror dari A

**Tabel 4.26**

#### Standar eror karakeristik individu terhadap komitmen organisasi

Model	coeffecients
Karakteristik individu	0,141

Sumber :Data primer yang diolah, 2021

standar eror komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

Model	coeffecients
komitmen organisasi	0,224

Sumber :Data primer yang diolah, 2021

Hasil Perhitungan Yang Dilakukan Dengan Sobel Test Calculator For The Signification Of Mediation Kris Preacher



Sobel Test Statistic : 2,58951698  
Two- Tailed Probability : 0,00001107

Hasil analisis dengan menggunakan sobel tes menunjukkan bahwa nilai statistic (*Z-value*) untuk pengaruh komitmen organisasi sebagai variabel intervening. antara variabel karakteristik individu terhadap kinerja pegawai adalah 2,58951698 dengan sig pada *two-tailed probability* sebesar 0,0000107 dimana *z-value* > 1,96 atau *p-value*  $\alpha = 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh tidak langsung signifikan atau *indirect effect*. Dimana hasil pengujian ini sejalan dengan analisis atau pengujian sebelumnya dengan menggunakan *casual step*, maka hipotesis mediasi didukung.

1) **Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai dengan variabel intervening komitmen organisasi**

- Koefesien antara variabel profesionalisme (X2) dan variabel intervening komitmen organisasi (Z)

**Tabel 4.28**

**Koefesien profesionalisme terhadap komitmen organisasi**

Model	coeffecients
Profesionalisme	0,407

Sumber :Data primer yang diolah, 2021

- Koefesien antara variabel intervening komitmen organisasi (Z) dan variabel kinerja pegawai (Y)

**Tabel 4.29**

**Koefesien komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai**

Model	coeffecients
Komitmen organisasi	0,551

Sumber :Data primer yang diolah, 2021

- Standar eror dari A

**Tabel 4.30**

**Standar eror Profesionalisme terhadap komitmen organisasi**

Model	coeffecients
Profesionalisme	0,84

Sumber :Data primer yang diolah, 2021

- Standar eror dari B

**Tabel 4.31**

**standar eror komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai**

Model	coeffecients
komitmen organisasi	0,87

Sumber :Data primer yang diolah, 2021

Hasil Perhitungan Yang Dilakukan Dengan Sobel Test Calculator For The  
 Signification Of Mediation Kris Preacher



Sobel Test Statistic : 0,55458837  
 Two- Tailed Probability : 0,0000107

Hasil analisis dengan menggunakan sobel tes menunjukkan bahwa nilai statistic (*Z-value*) untuk pengaruh komitmen organisasi sebagai variabel intervening antara variabel profesionalisme terhadap kinerja pegawai adalah 0,55458837 dengan sig pada *two-tailed probability* sebesar 0,0000107 dimana *z-value* > 1,96 atau *p-value*  $\alpha = 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh tidak langsung signifikan atau *indirect effect*. Dimana hasil pengujian ini sejalan dengan analisis atau pengujian sebelumnya dengan menggunakan *casual step*, maka hipotesis mediasi didukung.

### Perhitungan Pengaruh

#### a. Pengaruh Langsung (Direct Effect atau DE)

1. Pengaruh variabel Karakteristik individu terhadap Komitmen organisasi =  $(X1 \rightarrow Z) = 0,847$  Pengaruh langsung antara variabel Karakteristik individu terhadap Komitmen organisasi senilai 0,847.
2. Pengaruh variabel profesionalisme terhadap Komitmen organisasi =  $(X2 \rightarrow Z) = 0,186$  Pengaruh langsung antara variabel profesionalisme terhadap Komitmen organisasi senilai 0,186.
3. Pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai =  $(Z \rightarrow Y) = 0,684$  Pengaruh langsung antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai senilai 0,847.
4. Pengaruh variabel karakteristik individu terhadap kinerja pegawai =  $(X1 \rightarrow Y) = 0,547$  Pengaruh langsung antara variabel karakteristik individu terhadap kinerja pegawai senilai 0,547.
5. Pengaruh variabel profesionalisme terhadap kinerja pegawai =  $(X2 \rightarrow Y) = 0,407$  Pengaruh langsung antara variabel profesionalisme terhadap kinerja pegawai senilai 0,407.

**Pengaruh Tidak Langsung ( Indirect Effect atau IE )**

1. Pengaruh variabel karakteristik individu terhadap komitmen organisasi melalui kinerja pegawai ( $X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$ ) =  $(0,847 \times 0,684) = 0,579$   
Pengaruh tidak langsung Kepercayaan terhadap karakteristik individu terhadap komitmen organisasi melalui kinerja pegawai adalah senilai 0,579
2. Pengaruh variabel profesionalisme terhadap komitmen organisasi melalui kinerja pegawai ( $X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$ ) =  $(0,186 \times 0,684) = 0,127$   
Pengaruh tidak langsung profesionalisme terhadap komitmen organisasi melalui kinerja pegawai adalah senilai 0,127

**Pengaruh Total ( Total Effect )**

1. Pengaruh variabel karakteristik individu terhadap komitmen organisasi melalui kinerja pegawai ( $X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$ ) =  $(0,847 + 0,684) = 1,531$   
Total pengaruh Kepercayaan terhadap karakteristik individu terhadap komitmen organisasi melalui kinerja pegawai adalah senilai 1,531
2. Pengaruh variabel profesionalisme terhadap komitmen organisasi melalui kinerja pegawai ( $X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$ ) =  $(0,186 + 0,684) = 0,87$   
Total pengaruh profesionalisme terhadap komitmen organisasi melalui kinerja pegawai adalah senilai 0,87

**PEMBAHASAN**

1. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis pertama menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai t hitung dengan signifikan sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$ , artinya secara parsial



terdapat Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai. Maka hasil pengembangan hipotesis diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Benny Agus Setiono (2018) dengan judul -Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pelindo Iii Surabaya dalam penelitian ini menjelaskan terdapat pengaruh antara Karakteristik Individu terhadap kinerja.

## 2. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis kedua menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai t hitung dengan signifikan sebesar  $0,003 < \alpha (0,05)$ . artinya secara parsial terdapat Pengaruh profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai. Maka hasil pengembangan hipotesis diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Jeine K Turangan (2017) dengan judul -Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 1 Manado dalam penelitian ini menjelaskan terdapat pengaruh antara profesionalisme terhadap kinerja.

## 3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa kinerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Adapun hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai t hitung dengan signifikan sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$ . artinya secara parsial terdapat Pengaruh kinerja pegawai terhadap komitmen organisasi. Maka hasil pengembangan hipotesis diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Ranty Sapitri, dan Suryalena Suryalena (2016) dengan judul -Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru dalam penelitian ini menjelaskan terdapat pengaruh kinerja pegawai terhadap komitmen organisasi.

## 4. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi

Hipotesis keempat menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Adapun hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai t hitung dengan signifikan sebesar  $0,005 < \alpha (0,05)$ . artinya secara parsial terdapat Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi . Maka hasil pengembangan hipotesis diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Ngurah Agung Guruh Saputra. Drs., I Made Nuridja, M.Pd. dan Kadek Rai Suwena, S.Pd., M.Pd (2017) dengan judul -Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Aditya Beach Resort Lovina, Singaraja dalam penelitian ini menjelaskan terdapat pengaruh antara Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi.

#### 5. Pengaruh profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi

Hipotesis kelima menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Adapun hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai t hitung dengan signifikan sebesar  $0,007 < \alpha (0,05)$ . artinya secara parsial terdapat Pengaruh profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi. Maka hasil pengembangan hipotesis diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Ngurah Agung Guruh Saputra. Drs., I Made Nuridja, M.Pd. dan Kadek Rai Suwena, S.Pd., M.Pd (2017) dengan judul -Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Aditya Beach Resort Lovina, Singaraja dalam penelitian ini menjelaskan terdapat pengaruh antara Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi

#### 6. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja pegawai Melalui Komitmen Organisasi

Hipotesis keenam menyatakan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh Kinerja pegawai Melalui Komitmen Organisasi. Adapun hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa signifikan sebesar  $0,002 < \alpha (0,05)$ . artinya terdapat pengaruh antara Karakteristik Individu Terhadap Kinerja pegawai Melalui Komitmen Organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Zulfikar, Marbawi Marbawi, Aiyu Aiyub (2020) dengan judul -Pengaruh Karakteristik Individu Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Personil Polres Kota Lhokseumawe Dalam penelitian ini menjelaskan terdapat pengaruh antara Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi.

## 7. Pengaruh profesionalisme Terhadap Kinerja pegawai Melalui Komitmen Organisasi

Hipotesis ketujuh menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh Kinerja pegawai Melalui Komitmen Organisasi. Adapun hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa signifikan sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$ . artinya terdapat pengaruh antara profesionalisme Terhadap Kinerja pegawai Melalui Komitmen Organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Cahyasumirat, Gunawan (2016) dengan judul –Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor, Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Internal Auditor PT. Bank Abc) dalam penelitian ini menjelaskan terdapat pengaruh antara profesionalisme Terhadap Kinerja Internal Auditor Melalui Komitmen Organisasi.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan Pengaruh Karakteristik Individu Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Baznas Provinsi Sumatera Selatan serta didukung dengan teori-teori yang melandasi pada bab-bab sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa:

1. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Baznas Provinsi Sumatera Selatan dengan signifikan sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$ . Artinya terdapat Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Baznas Provinsi Sumatera Selatan.
2. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Pada Baznas Provinsi Sumatera Selatan dengan signifikan sebesar  $0,003 < \alpha (0,05)$ . Artinya terdapat Pengaruh profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Pada Baznas Provinsi Sumatera Selatan.
3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan signifikan sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$ . Artinya terdapat Pengaruh komitmen organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Baznas Provinsi Sumatera Selatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Baznas Provinsi Sumatera Selatan.
4. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Baznas Provinsi Sumatera Selatan dengan signifikan sebesar  $0,005 < \alpha (0,05)$ . artinya secara parsial terdapat Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi
5. Pengaruh profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi Adapun hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai t hitung dengan signifikan sebesar  $0,007 < \alpha (0,05)$ . artinya secara parsial terdapat Pengaruh profesionalisme Terhadap Komitmen

Organisasi.

6. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa signifikan sebesar  $0,002 < \alpha$  (0,05). artinya terdapat pengaruh antara Karakteristik Individu Terhadap Kinerja pegawai Melalui Komitmen Organisasi.
7. Adapun hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa signifikan sebesar  $0,000 < \alpha$  (0,05). artinya terdapat pengaruh antara profesionalisme Terhadap Kinerja pegawai Melalui Komitmen Organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Mukhlis dan Irfan Syauqi Beik, 2016 –Analisis Faktor-faktor yang Memengaruhi Tingkat Kepatuhan Membayar Zakat: Studi Kasus Kabupaten Bogor. Jurnal al Muzara'ah, No. 1, Vol 1.
- Abdi, R., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi Pada Cv. Belibis Pariaman*.
- Agus Dharma, 2016. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada,), 355.
- Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto, 2017. *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, Jakarta.
- Allen, N. J. & Meyer J. P, 2012. *Commitment in The Workplace Theory Research and Application*. California: Sage Publications, h. 23
- Badudu dan Sutan. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Pustaka Sinar Harapan, 848. Jakarta
- Baron, R M dan Kenny, D.A. –*The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations*. Journal of Personality and Social Psychology: Vol,51, No 6, 173-1182. American Psychology Association, Inc
- Bolung, Rio Vicky dkk. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada BPM PDP Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal EMBO Vol.6 No.3, 2018 Juli.
- Chiu, Chen, –*Relationship between Job Characteristic and Organizational Citizenship Behaviour: The Meditational Role of Job Satisfaction*, Social Behavior and Personality, No. 6, Vol. 33, 523
- Danang sunyoto, 2012 . *Analisis Regresi dan Korelasi Bivaria*, cet.pertama, Amara Books, Yogyakarta
- Dani (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi publik dan bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- Devi, A. R, 2018. *Pengaruh profesionalisme, job stress, dan perilaku etis terhadap kinerja karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS)*

- Diamantidis, A.D. and Chatzoglou, P, 2019. *Factors Affecting Employee Performance: An Empirical Approach*, *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68.1, 171-193.
- Djojonegoro, -*Manajemen Sumber daya Manusia* (Teori dan praktik ) Jakarta Selatan. Penerbit salemba empat. (2014).
- Duwi Priyatno, 2016. *Paham Analisis Statistik Data Dengan SPSS*, Mediakom, Hal: 81, Yogyakarta
- Herawati dan Susanto, 2012. -Pengaruh Profesionalisme, Pengetahuan Mendeteksi Kekeliruan, dan Etika Profesi Terhadap Pertimbangan Tingkat Materialitas Akuntan Publik, No. 1, Vol. 11 (Mei 2009), 15.
- Ismail Nawawi, Zakat dalam Perspektif Fiqh, Sosial & Ekonomi, (Surabaya: CV. Putra Media Nusantara), 51
- Ismail Nurdin dan Sri hartati, 2019. -*Metodologi Penelitian Sosial*”, Media Sahabat Cendekia,, hlm 122, Surabaya.
- Iredho Fani Reza, 2017. *Penyusunan Skala Psikologis: Memahami Manusia Secara Empiris*, Noerfikri, Hal.103, Palembang.
- James Gibson, et al, *Organisasi dan Manajemen. Terjemahan oleh Djoerban Wahid*, Jakarta: Penerbit Erlangga, 103, Jakarta.
- Julian Noor, “*Metodologi Penelitian*”, Jakarta: PT Kharisma Putra Utama, 2016, hlm 138, Jakarta
- Kalbert dan Fogarty, -*Profesional and it Consequences: a Study of Internal Auditors* . Auditing Journal of Practice and Theory (Spiring), No. 1, Vol 14,
- Klein, H.J., Becker, T.E. and Meyer, J.P, 2012. *Commitment in organizations: accumulated wisdom and new directions*. Routledge, New York, NY.
- Kridharta, D., & Rusdianti, E, 2017. *Analisis pengaruh karakteristik individu, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening*. Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis, 10(3), 232-247.
- Laila Fujianti, 2012. -*Pengaruh Profesionalisme terhadap Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Akuntan Pendidik*, Forum Bisnis & Keuangan I,.

Lekatompessy, -*Hubungan Profesionalisme dengan Konsekuensinya: Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja dan Keinginan Berpindah (Studi Empiris di Lingkungan Akuntan Publik)*], Jurnal Bisnis dan Akuntansi , No. 1, Vol. 5 (April 2013), 72

Lincoln dan Bashaw. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Group, Kencana Prenada Media: Jakarta

Luthans, F, Youssef, M. C. & Avolio, J. B, 2011.*Psychological capital: developing the human competitive edge*. New York: Oxford university press inc

Marsoit, P., Sendow, G., & Rumokoy, F. S. 2017. *Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 5(3)

Prasadjia Ricardianto. (2018). *Kinerja Karyawan*, Edisi 2. Jakarta : Prenhalindo, Hal 122.

Ratlan Manurung, 2016. *Analisis Jalur Path Analysis, Teori dan Aplikasi dalam Riset Bisnis*, Jakarta: Rineka Citra, hlm. 2

Ricky Griffin dan Ronald J. Ebert, 2016. *Bisnis*, Edisi 8, Erlangga ,Jakarta.

Riefka Ghezanda, Bambang Swasto Sunuharyo dan Heru Susilo, 2013.*Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Minyak Malang)*, Skripsi, Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Ekonomi, 2016, hal 9 A. Mukhlis dan Irfan Syauqi Beik, -*Analisis Faktor-faktor yang Memengaruhi Tingkat Kepatuhan Membayar Zakat: Studi Kasus Kabupaten Bogor*. Jurnal al-Muzara'ah, No. 1, Vol 1,

Robbins, S.P. & Judge, T.A., 2016, -*Perilaku Organisasi*, Edisi Enam Belas, Penerjemah : Ratna Saraswati dan Febriella Sirait Jakarta : PT. Salemba Empat

Robert dan John, *Human Resources Management* 10 th ed, (Jakarta: Salemba Empat, 2016), 382.

Sapitri, R., & Suryalena, S, 2016. *Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan perusahaan listrik negara area*, Doctoral dissertation, Riau University, Pekanbaru.

- Saputra, N. A. G., Nuridja, I. M., & Suwena, K. R, 2017. *Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Aditya Beach Resort Lovina, Singaraja Tahun 2014*. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha.
- Sariningtyas, E. R. W., & Sulistiyani, S, 2016. *Analisis Karakteristik Individu Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening* (Studi pada PDAM Tirta Mulia), Kabupaten Pemalang.
- Setiono, B. A, 2018. *Pengaruh budaya organisasi, karakteristik individu, karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo III Surabaya*. Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan, 6(2), 128-146
- Siagian 2015 , -Manajemen sumber daya manusia , Edisi Revisi Kedua, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta
- Simamora, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 3, (Yogyakarta: STIE YKPN,), 31
- Siahaan, V. D, 2016. *Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Auditor (Studi Pada Kantor Perwakilan BPK-RI Provinsi Aceh)*. Jurnal Telaah dan Riset Akuntansi.
- Syofian Siregar, Metode penelitian kuantitatif dilengkapi perbandingan manual & SPSS PT Fajar Interpratama Mandir,2016, hlm. 303
- Sopiah. (2016). *Perilaku Organisasional*. Andi Offset,h. 156, Yogyakarta.
- Subyantoro A. 2019. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.
- SP, R. G., & Yuniawan, A, 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Pada PT. BPR Arta Utama Pekalongan). Diponegoro.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Cetakan ke-23, Alfabeta, 2016, hal 39, Bandung.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cetakan ke-23, (Bandung: Alfabeta, 2016), Hal. 121, Bandung