



**Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja Dan
Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan
Negeri Stabat Kelas I B Kabupaten Langkat**

***The Influence of Human Resource Quality, Work Professionalism, and
Commitment on Employee Performance at the Stabat Class IB District Court,
Langkat Regency***

Ocha Oktaviona¹, Ibrahim Qamarius², A Hadi Arifin³, Likdanawati⁴

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Malikussaleh,

Email : ocha.200410224@mhs.unimal.ac.id¹, ibrahimq@unimal.ac.id², hadi@unimal.ac.id³,
likdanawati@unimal.ac.id⁴

Article Info**Article history :**

Received : 16-07-2025

Revised : 18-07-2025

Accepted : 20-07-2025

Published : 22-07-2025

Abstract

This study aims to analyze the influence of Human Resources, Work Professionalism, and Commitment on the Performance of Employees at the District Attorney's Office of Langkat Regency, both partially and simultaneously. The research employed a quantitative method with an associative approach. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression tests. The results showed that, partially, the variables of Human Resources and Commitment did not have a significant effect on employee performance. In contrast, the Work Professionalism variable had a significant effect on performance. Meanwhile, simultaneously, the three variables — Human Resources, Work Professionalism, and Commitment — together had a significant influence on the performance of employees at the District Attorney's Office of Langkat Regency. These findings indicate that efforts to improve employee performance will be more effective if carried out in an integrated manner by enhancing the quality of human resources, strengthening professionalism, and developing balanced commitment within the work environment

Keywords : Human Resources, Work Professionalism, Commitment.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Kabupaten Stabat, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan uji regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Sumber Daya Manusia dan Komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, variabel Profesionalisme Kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sementara itu, secara simultan ketiga variabel tersebut Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Stabat Kabupaten Langkat. Temuan ini mengindikasikan bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai akan lebih efektif jika dilakukan secara terpadu melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia, penguatan profesionalisme, dan pembangunan komitmen yang seimbang dalam lingkungan kerja

Kata Kunci : Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Komitmen.



PENDAHULUAN

Setiap institusi, baik itu organisasi, lembaga maupun badan usaha, selalu berusaha secara maksimal untuk mewujudkan tujuan yang telah dirancang. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, diperlukan kinerja yang optimal dari instansi terkait. Kinerja menjadi elemen krusial dalam suatu organisasi karena hasil yang dicapai mencerminkan seberapa efektif dan efisien usaha yang telah dilakukan. Pegawai dan manajemen memiliki tanggung jawab untuk mencapai hasil kerja yang optimal, karena hal ini mempengaruhi reputasi dan kepercayaan publik terhadap organisasi tersebut.

Mengingat betapa pentingnya evaluasi kinerja, sebuah organisasi atau lembaga perlu memahami secara mendalam manajemen kinerja beserta seluruh unsur yang berkaitan dengannya. Apabila proses evaluasi kinerja dilaksanakan secara tepat dan menunjukkan peningkatan dalam performa pegawai atau karyawan, maka secara umum hal tersebut mencerminkan keberhasilan kinerja lembaga.

Pengadilan Negeri merupakan sebuah lembaga instansi resmi yang melaksanakan sistem peradilan di lingkungan peradilan umum yang berkedudukan di ibu kota, kabupaten atau kota. Daerah hukum Pengadilan Negeri meliputi wilayah kota atau kabupaten. Pengadilan Negeri di Indonesia merupakan bagian dari pengadilan umum untuk semua kasus yang tidak berhubungan dengan agama, konstitusi atau masalah militer. (Amaliyah & Istiqamah, 2021)

Di sisi lain, merujuk pada Pengadilan Negeri Stabat Kelas I B di Kabupaten Langkat yang memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan hukum yang cepat, adil, dan profesional kepada masyarakat, maka peran pegawai menjadi sangat vital. Pegawai tidak hanya menjalankan tugas-tugas administratif seperti pencatatan perkara, pengarsipan dokumen, dan pengelolaan jadwal sidang, tetapi juga berperan sebagai wajah dari lembaga peradilan dalam berinteraksi langsung dengan masyarakat pencari keadilan. Dengan demikian, kualitas layanan yang diberikan sangat bergantung pada kinerja pegawai.

Berdasarkan observasi awal, peneliti melihat bahwa masih ditemukan berbagai persoalan yang berkaitan dengan kualitas layanan di Pengadilan Negeri Stabat. Dalam berbagai kesempatan, masyarakat sebagai pengguna layanan hukum menyampaikan keluhan terkait beberapa aspek pelayanan, terutama dalam hal proses administrasi yang cenderung lambat dan kurang efisien. Proses yang seharusnya dapat diselesaikan dalam waktu singkat, seperti pengambilan salinan putusan, pendaftaran perkara, atau permohonan legalisasi dokumen, sering kali mengalami keterlambatan yang disebabkan oleh lambatnya alur kerja atau kurangnya ketepatan waktu dari pegawai yang bertugas. Selain itu, sikap profesional pegawai dalam memberikan pelayanan juga masih dinilai belum optimal. Masih ditemukan pegawai yang menunjukkan sikap acuh, kurang komunikatif, dan tidak memberikan penjelasan yang jelas kepada masyarakat awam mengenai prosedur hukum. Hal ini menimbulkan kesan negatif terhadap pelayanan publik di lingkungan pengadilan yang seharusnya menjadi garda terdepan dalam penegakan keadilan.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kualitas sumber daya manusia. Studi dari (Gerhana et al., 2019) menunjukkan bahwa kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan. SDM dinilai krusial karena menjadi penentu utama kemajuan atau kemunduran suatu lembaga. Faktor kedua yang memengaruhi kinerja karyawan adalah profesionalisme. Penelitian oleh (Amaliyyah et al., 2021) membuktikan bahwa profesionalisme berdampak positif terhadap kinerja pegawai, baik di Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan maupun PDAM Kota Malang. Profesionalisme mencerminkan keandalan dan keterampilan dalam menjalankan tugas dengan mutu tinggi, tepat waktu, dan sesuai



prosedur yang mudah dipahami masyarakat. Pegawai yang profesional mampu mengelola pengetahuan, keterampilan, waktu, dan sumber daya secara optimal dalam bidang kerjanya, sehingga berdampak langsung pada hasil kerja.

Faktor ketiga yang memengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen terhadap organisasi. Penelitian (Sa'diyah & Yuhertiana, 2021) menemukan bahwa komitmen pegawai berkontribusi pada peningkatan kinerja perangkat daerah di Kota Surabaya. Komitmen ini mencerminkan sejauh mana seorang pegawai bersedia terlibat secara aktif dan mendukung organisasi, ditunjukkan melalui loyalitas, penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi, serta kesediaan untuk memberikan upaya maksimal demi mencapai tujuan bersama.

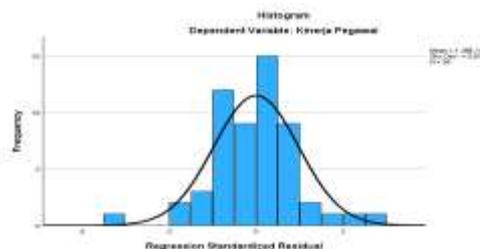
METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini di berada di Kantor Pengadilan Negeri Stabat Kelas I B Kabupaten Langkat. Jl. Proklamasi No/49, Kwala Bingai, Kec. Stabat, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara 10320. Metode yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Pengadilan Negeri Stabat Kelas I B, dengan jumlah sebanyak 56 orang. Dalam studi ini, peneliti menerapkan teknik pengambilan sampel berupa sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian sebanyak 56 orang

Sub-bab (optional, rata kiri dan bold)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber :Output Spss, 2025

Pada gambar 4.2 diatas mendapatkan bahwa pola distribusi terlihat terjadi secara normal. Dalam hal ini dikatakan normal karena titik-titik tersebar disekitar garis diagonal yang mengikuti arah garis diagonal. Sehingga dapat dikatakan model regresi memenuhi asumsi normal

Uji Multikolinieritas

Berikut merupakan hasil dari uji multikolinieritas yang dihitung dengan menggunakan SPSS Versi 29:

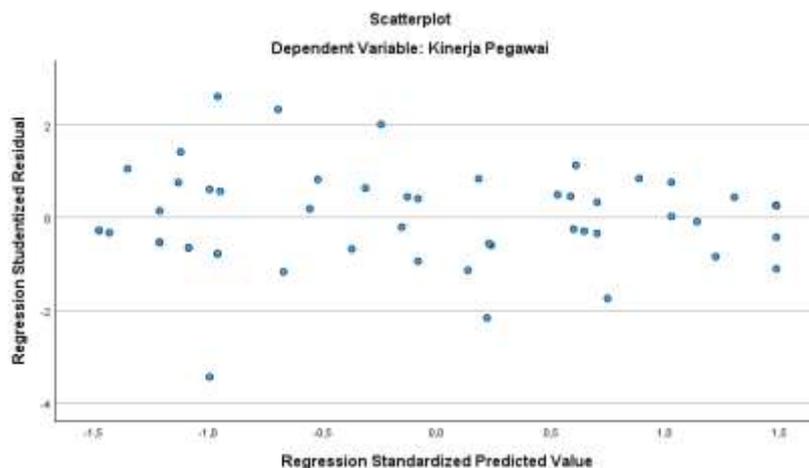
Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	SDM	0,394	2,537
	Profesionalisme Kerja	0,260	3,852
	Komitmen	0,352	2,843



Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel SDM (X_1) mempunyai nilai tolerance 0,394 dan nilai VIF 2,537. Variabel Profesionalisme Kerja (X_2) mempunyai nilai tolerance 0,260 dan nilai VIF 3,852. Variabel Komitmen (X_3) mempunyai nilai tolerance 0,352 dan nilai VIF 2,843. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance untuk semua variabel independen $> 0,10$ dan nilai VIF $< 1,0$ menunjukkan tidak ada gejala multikoninearitas pada model regresi, sehingga sudah memenuhi syarat untuk melakukan analisis regresi.

Uji Heteorskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber :Output Spss, 2025

Pada gambar diatas terlihat jelas bahwa tidak adanya tanda-tanda heteroskedastisitas pada pengujian heteroskedastisitas karena telah memenuhi ketentuan yang berlaku. Ketika distrurbance term pada setiap pengamatan tidak lagi konstan, melainkan bervariasi itu salah satu penyebab terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel 1 model persamaan regresi yang diperoleh dengan menggunakan SPSS 29 untuk penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	5,451	2,561		2,128	0,038
SDM	0,130	0,133	0,156	0,980	0,332
Profesionalisme Kerja	0,246	0,122	0,395	2,018	0,049
Komitmen	0,180	0,152	0,199	1,185	0,241

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah), 2025

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 5,451 + 0,130 X_1 + 0,246 X_2 + 0,180 X_3$$



Persamaan regresi di atas menunjukkan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat secara parsial, dari persamaan tersebut dapat disimpulkan:

1. Nilai konstanta regresi sebesar 5,451 artinya jika nilai variabel X₁, X₂, dan X₃ konstan atau tidak ada atau sama dengan 0, maka nilai variabel Y sebesar 5,451.
2. Nilai koefisien regresi variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X₁) sebesar 0,130 artinya jika variabel X₁ mengalami peningkatan 1% sedangkan variabel lainnya tetap atau sebesar 0, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,130.
3. Nilai koefisien regresi variabel Profesionalisme Kerja (X₂) sebesar 0,246 artinya jika variabel X₂ mengalami peningkatan 1% sedangkan variabel lainnya tetap atau sebesar 0, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,246.
4. Nilai koefisien regresi variabel Komitmen (X₃) sebesar 0,180 artinya jika variabel X₃ mengalami peningkatan 1% sedangkan variabel lainnya tetap atau sebesar 0, maka Y akan mengalami peningkatan 0,180.

Uji T

Adapun hasil perhitungan uji t untuk masing-masing variabel dalam model substruktur yang dikembangkan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel dibawah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji t

Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	5,451	2,561		2,128	0,038
SDM	0,130	0,133	0,156	0,980	0,332
Profesionalisme Kerja	0,246	0,122	0,395	2,018	0,049
Komitmen	0,180	0,152	0,199	1,185	0,241

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah), 2025

Oleh sebab itu dapat diketahui bahwa pada tabel T dengan urutan ke 61 dan pada posisi signifikansi 0,05 diperoleh nilai T tabel sebesar 2,006. Dijelaskan lebih lanjut berdasarkan pada tabel 4.10 dapat diketahui:

1. Pengujian pengaruh variabel SDM (X₁) terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Stabat Kabupaten Langkat (Y) berdasarkan perhitungan menunjukkan nilai T_{hitung} dari variabel SDM sebesar 0,9820 < T_{tabel} 2,006 dengan signifikansi 0,332 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H₀₁ diterima dan H_{a1} ditolak. Yang berarti SDM tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Stabat Kabupaten Langkat.
2. Pengujian pengaruh variabel Profesionalisme Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Stabat Kabupaten Langkat (Y) berdasarkan perhitungan menunjukkan nilai T_{hitung} dari variabel Profesionalisme Kerja sebesar 2,018 > T_{tabel} 2,006 dengan signifikansi 0,049 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H₀₂ ditolak H_{a2} diterima. Yang berarti Profesionalisme Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Stabat Kabupaten Langkat.
3. Pengujian pengaruh variabel Komitmen (X₃) terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Stabat Kabupaten Langkat (Y) berdasarkan perhitungan menunjukkan nilai T_{hitung} dari variabel komitmen sebesar 1,185 < T_{tabel} 2,006 dengan signifikansi 0,241 > 0,05. Maka dapat



disimpulkan bahwa H_0 diterima H_a ditolak. Yang berarti pengakuan profesional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Stabat Kabupaten Langkat.

Uji Koefisien Determinasi R^2

Hasil perhitungan koefisien determinasi untuk model yang dikembangkan dalam penelitian ini, dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Table 1. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of teh Estimate
1	0,695 ^a	0,483	0,453	1,51236

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah), 2025

Berdasarkan pada tabel 4.2, menunjukkan bahwa koefisien korelasi (R) sebesar 0,695 yang artinya antara variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) memiliki hubungan dengan variabel independent Sumber Daya Manusia (X_1), Profesionalisme Kerja (X_2) dan Komitmen (X_3) sebesar 0,695. Sedangkan koefisien determinasi R^2 (*Adjust R Square*) menunjukkan nilai sebesar 0,453 atau 45,3%. Hal ini berarti kontribusi variabel independen (Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja dan Komitmen) memberikan pengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Stabat Kabupaten Langkat) sebesar 45,3%. Sedangkan sisanya sebesar 44,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji secara parsial bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Kabupaten Langkat. Sementara itu, Profesionalisme Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Kabupaten Langkat. Adapun beberapa saran yang dapat penulis berikan berdasarkan penelitian Hendaknya pada masa mendatang, Pengadilan Negeri Stabat Kelas I B Kabupaten Langkat untuk mampu meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia untuk pengembangan kinerja Perusahaan. Diharapkan untuk melakukan lakukan pelatihan dan pengembangan SDM secara rutin sesuai kebutuhan jabatan dan perkembangan teknologi, merekrut karyawan berdasarkan kompetensi dan potensi, bukan hanya latar belakang pendidikan, Dorong budaya belajar berkelanjutan agar SDM selalu berkembang. Disarankan, Pengadilan Negeri Stabat Kelas I B Kabupaten Langkat untuk meningkatkan komitmen demi meningkatkan kinerja pegawai. Diharapkan pegawai untuk terus menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan bangun komunikasi yang terbuka antara pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Amaliyah, A., & Istiqamah, I. (2021). Eksistensi Jaksa Sebagai Pengacara Negara Dalam Penyelesaian Sengketa Perdata. *Alauddin Law Development Journal*, 3(2), 357–365. <https://doi.org/10.24252/aldev.v3i2.15248>
- Amaliyyah, Y. K., Nurhajati, & Khalikussabir. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kualitas Kerja, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kota Malang. *Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 10(13), 82–94.



- Gerhana, W., Rezi, R., & Wasis, W. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan). *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 49–57. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v3i1.50>
- Sa'diyah, D. I., & Yuhertiana, I. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perangkat Daerah Kota Surabaya). *Kompak: Jurnal Ilmiah ...*, 14(1), 126–140. <https://journal.stekom.ac.id/index.php/kompak/article/view/375>