

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring berkembangnya era globalisasi, perusahaan harus mampu menyesuaikan kerangka kerja operasional mereka dengan situasi yang ada. Perusahaan harus mampu mengembangkan secara optimal seluruh sumber daya yang dimiliki. Semua perusahaan pemerintah dan pendidikan pasti membutuhkan manajemen dengan sumber daya yang berkualitas. Hal ini diperlukan untuk meningkatkan kualitas dalam menjalankan bisnis. Sebuah perusahaan harus mampu mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya perusahaan seperti modal, material dan mesin untuk mencapai tujuannya.

Perusahaan juga membutuhkan orang, atau karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi sebuah perusahaan karena mereka memiliki bakat, energi dan kreativitas yang mereka butuhkan untuk mencapai tujuan mereka. Kinerja yang dicari perusahaan tergantung pada kemampuan, motivasi, dan dukungan individu (Mathis dan Jackson, 2002; 89).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja baik organisasi maupun individu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kualitas bakat, profesionalisme kerja dan komitmen. Sedarmayanti (2009:27) Kualitas sumber daya manusia berkaitan dengan kualitas tenaga kerja ditinjau dari kemampuan dalam hal kemampuan fisik, Kemampuan intelektual (pengetahuan) dan psikologis (mental). Masalah Kualitas Sumber Daya Manusia Kualitas karyawan

yang buruk dapat mempengaruhi kinerja bisnis terjadi dan mempengaruhi perusahaan

Anwar (2018:23) Profesionalisme merupakan sikap mental berupa komitmen profesional untuk senantiasa mengakui dan meningkatkan kualitas pribadi pegawai profesional yang mumpuni yang wajib mengabdikan pada perusahaan. Komitmen adalah keterikatan individu dengan perusahaan. Karyawan perlu berkomitmen pada perusahaan dengan memberikan pelayanan prima dan hasil kinerja terbaik, serius dalam bekerja, dan berjanji untuk terus bekerja di perusahaan. Berdasarkan fenomena-fenomena di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti fenomena yang terjadi di atas yaitu dengan judul “pengaruh kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang tersebut maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku?
- b. Apakah profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku?
- c. Apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku?
- d. Apakah kualitas SDM, profesionalisme kerja dan komitmen secara simultan berpengaruh terhadap PAM Tirta Mangkaluku?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian yang akan dilakukan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini merupakan sesuatu yang diharapkan ketika penelitian sudah selesai. Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini, yaitu:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Memberikan informasi serta tambahan referensi dalam bidang ilmu tentang pengaruh kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga dapat memperluas pengetahuan bagi peneliti dalam bidang manajemen SDM, khususnya mengenai kualitas SDM, profesionalisme dan komitmen yang berkaitan dengan kinerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi instansi

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan tambahan informasi atau masukan tentang pentingnya kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan didalam perusahaan.

b. Bagi akademis

Penelitian ini diharapkan mampu tambahan referensi , dasar acuan dan pengembangan tentang kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan untuk penelitian selanjutnya.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi dan dapat menambah wawasan, ilmu, pengetahuan dan manfaat yang lebih luas bagi peneliti, serta diharapkan mendapat acuan bagi peniliti selanjutnya.

BAB II

TINJUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia berfokus pada memaksimalkan kemampuan seorang pegawai atau anggota melalui berbagai langkah strategis untuk meningkatkan kinerja pegawai/karyawan dengan tujuan untuk mengoptimalkan tujuan organisasi. Manajemen (Edison, Anwar & Komariyah, 2017).

Suharto (2012:70) menyatakan bahwa kualitas talenta adalah keterampilan, latar belakang akademik, persyaratan yang harus diikuti untuk melakukan proses pemeriksaan, pelatihan, dan kemampuan pegawai untuk melakukan proses pemeriksaan dari perspektif profesional. Perubahan regulasi dan sosialisasi. Seseorang dikatakan berkualitas apabila dapat melaksanakan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemampuan ini hanya dapat dicapai jika mereka memiliki pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Widodo dalam Kharis, 2010: 8).

Pendapat lain dari Rane (Sitohang, 2009: 59) adalah bahwa talenta berkualitas dapat berfokus pada semua keuntungan bisnis yang penting seperti penghematan biaya, peningkatan produktivitas, kerjasama yang baik dan komunikasi yang lancar. Menurut Porter, sekarang dikatakan (Sitohang, 2009: 60).

Kualitas Talenta adalah keahlian dari para talent untuk melakukan kegiatan/tugas yang dihasilkan dari pendidikan, pengalaman, keterampilan, kesehatan, dan etos kerja yang optimal , yang dapat dijadikan sebagai pendorong suatu perusahaan untuk dapat bersaing.

Pengukuran kualitas sumber daya manusia menurut Kasanudin (2011:30) dapat diukur menggunakan dengan menggunakan teori sebagai berikut:

1. Produktivitas

Untuk memaksimalkan produktivitas pekerja, bisnis perlu memastikan bahwa orang yang tepat dipilih untuk pekerjaan dan kondisi yang tepat dan bekerja dengan cara terbaik mereka. Produktivitas dapat diartikan sebagai hasil pengukuran kinerja dengan memperhatikan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia (John dalam Kasanudin, 2011:30). Sikap dan Perilaku

1) Sikap

Sikap yang perlu dipupuk dan dikembangkan ketika merencanakan masa depan yang diinginkan adalah sikap proaktif dan positif. Sikap seperti itu sangat berarti (Siagian Khasanudin, 2011:30), antara lain:

- a. Mengenal berbagai hal yang mempengaruhi organisasi Anda yang saat ini mendominasi, dan pertimbangkan sifat dari efek tersebut di masa depan.
- b. Mengenal perkembangan saat ini dan menganalisis apakah perkembangan ini bersifat sementara atau permanen.

- c. Mampu mengidentifikasi tren baru dan menghubungkan tren ini dengan tujuan yang Anda inginkan.
- d. Tidak hanya dapat mengatasi situasi masalah yang terjadi, tetapi juga memperhitungkannya terlebih dahulu. Mampu berpikir dan bertindak proaktif.

2) Perilaku

Perilaku pada dasarnya berorientasi pada tujuan. Tindakan kita umumnya dimotivasi oleh keinginan untuk mencapai suatu tujuan tertentu, Winardi (Khasanudin, 2011: 32). Melalui tindakan dan pembelajaran, seseorang memperoleh keyakinan dan sikap terhadap sesuatu, yang pada gilirannya mempengaruhi perilakunya (Umar dalam Khasanudin, 2011: 32).

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, kualitas sumber daya manusia adalah karyawan yang dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, memiliki latar belakang akademis, keterampilan dan pengalaman untuk mendukung gas, serta daya saing perusahaan.

2.1.2 Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut (Astawa, 2009) Kualitas SDM sebagai berikut:

- a. *Intelligence* (kecerdasan). Indikator ini dinilai berdasarkan tingkat pendidikan kepala keluarga, dan tingkat pendidikan tertinggi anggota keluarga di rumah tangga tersebut,
- b. *Inisiatif* (inisiatif). Indikatornya adalah responden mengetahui dan memahami persoalan di lingkungan tempat tinggalnya, serta ada tidaknya usaha untuk mengatasi persoalan yang dihadapi tersebut,

c. *Individuality* (kepribadian). Indikator ini dinilai berdasarkan sikap responden dan anggota keluarga dalam menjalani kehidupan sehari-hari,

d. *Fair* (adil). Indikatornya adalah berdasarkan pendapat responden mengenai adil tidaknya penyediaan fasilitas publik (seperti sekolah, puskesmas, dan lembaga keuangan) di desa mereka,

e. *Skill* (keahlian). Indikator ini dinilai berdasarkan kesesuaian antara keahlian yang dimiliki responden dengan pekerjaan yang saat ini digeluti,

f. *Perspective* (pandangan). Indikator ini dinilai berdasarkan pandangan responden, dalam hal ini adalah kepala keluarga, terkait dengan masa depan anggota keluarga, khususnya dalam hal pendidikan dan

g. *Optimism* (optimisme). Indikator ini dinilai berdasarkan harapan responden akan kehidupan yang lebih baik di masa depan

2.2 Profesionalisme Kerja

Profesionalisme artinya ahli di bidangnya. Jika manajer mengaku ahli, dia harus bisa menunjukkan bahwa dia ahli di bidangnya. Istilah profesionalisme berlaku untuk semua manajer dari atas ke bawah. Profesionalisme dapat diartikan sebagai kesanggupan dan kesanggupan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang sesuai dengan bidang dan jenjangnya.

Menurut Rajab (2002:38), profesionalisme ini sangat dibutuhkan oleh organisasi. Bakat profesional diperlukan untuk menghasilkan keterampilan dan komitmen yang luar biasa bagi orang-orang yang bekerja di organisasi dan untuk mempromosikan citra organisasi. Ciri-ciri orang yang memiliki profesionalisme dalam bekerja menurut kutipan Anoraga dkk (dalam Pratiwi, 2008:26)

1. Profesionalisme menghendaki sifat mengejar kesempurnaan hasil sehingga kita di tuntut untuk selalu mencari peningkatan mutu.
2. Profesionalisme memerlukan kesungguhan dan ketelitian kerja yang harus dapat diperoleh melalui pengalaman dan kebiasaan.
3. Profesionalisme menuntut ketekunan dan ketabahan yaitu sikap tidak mudah puas dan putus asa sampai hasil tercapai.
4. Profesionalisme memerlukan integritas tinggi yang tidak tergoyahkan oleh keadaan terpaksa atau godaan iman seperti harta, kenikamatan hidup.
5. Profesionalisme memerlukan adanya kebulatan pikiran dan perbuatan sehingga terjaga efektivitas kerja yang tinggi.

Berdasar dari uraian ciri-ciri tersebut, profesionalisme karyawan dapat diukur melalui:

1. Efektif dan efisien
2. Teliti
3. Ulet
4. Berintegritas
5. Konsekuen

2.2.1 Indikator Profesionalisme Kerja

Menurut Siagian (2009:163) Indikator Profesionalisme adalah sebagai berikut :

- a. Kemampuan adalah kemungkinan untuk memperoleh suatu kemampuan dan digunakan untuk melakukan sesuatu yang lahir atau hasil latihan atau latihan dan diwujudkan melalui tindakan seseorang.
- b. Kualitas adalah keadaan dinamis dari produk, layanan, orang, proses, dan lingkungan yang dikaitkan dengan memenuhi atau melebihi harapan..
- c. Sarana dan Prasarana, baik alat bantu tersebut maupun alat utama, merupakan seperangkat alat yang digunakan dalam proses kegiatan, yang keduanya membantu mencapai tujuan yang ingin dicapai..
- d. Jumlah orang bisa dalam satu orang dan bisa membantu mendukung suatu organisasi atau perusahaan, tergantung skill dan kemampuan yang ada..
- e. Teknologi informasi adalah seperangkat alat yang membantu Anda memanipulasi informasi dan melakukan tugas-tugas yang terkait dengan pemrosesan informasi.

2.3 Komitmen

Komitmen menurut Wibowo (2012: 371) adalah rasa identitas, loyalitas, dan hubungan dengan organisasi atau unit organisasi karyawan. Keterikatan kerja mengacu pada pentingnya anggota organisasi untuk pekerjaan atau cara individu melakukan tugas mereka dalam organisasi.

Komitmen individu bekerja membantu untuk mencapai hasil kerja dan kualitas kerja individu dalam organisasi. Jika tidak ada kewajiban untuk bekerja, maka setiap individu dalam organisasi akan bekerja sesuai dengan keinginannya, terlepas dari organisasi tempatnya berada.

Menurut Kuncoro (2003:27) bahwa komitmen sering didefinisikan sebagai berikut:

1. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu.
2. Kemauan untuk melakukan usaha yang lebih besar untuk kepentingan organisasi.
3. Keyakinan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Menurut beberapa pengertian tersebut, komitmen adalah memiliki rasa tanggung jawab terhadap organisasi untuk menegaskan dirinya di dalam organisasi, tetap menjadi anggota organisasi, dan mencapai deliverables luar biasa yang ada dalam organisasi diri.

2.3.1 Indikator Komitmen

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2008), mengungkapkan bahwa terdapat tiga indikator yang mencirikan komitmen kerja, antara lain:

1. Komitmen efektif adalah keterikatan emosional, identifikasi dan partisipasi dalam organisasi. Dalam kasus ini, individu menetap dalam organisasi mereka sendiri.
2. Komitmen kontinuan yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan

meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.

3. Komitmen normatif yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut

2.4 Kinerja Karyawan

Menurut Colquitt (2011: 35) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah nilai dari berbagai perilaku karyawan yang berkontribusi baik positif maupun negatif terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi. Pendapat Lain Mangkunegara (2006: 67) Kinerja pegawai atau keberhasilan pegawai adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan pegawai untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Mangkunegara (2006:10) mengemukakan bahwa tujuan dari survei kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja perusahaan dengan cara meningkatkan kinerja karyawan perusahaan. Secara spesifik, tujuan penelitian kinerja adalah:

1. Meningkatkan saling pengertian antar karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat hasil kerja karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.

3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan apresiasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau pekerjaan yang diembanya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan khusus, rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana tersebut jika tidak ada hal yang perlu diubah.

2.4.1 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006:260) menyatakan bahwa terdapat 5 indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dengan persepsi karyawan tentang kualitas kerja dan kelengkapan tugas yang mereka lakukan.

2. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang diproduksi dan dinyatakan dalam satuan seperti: Jumlah unit dan jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan dengan waktu yang ditentukan dengan tujuan berkoordinasi dengan hasil dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

4. Efektivitas

Efektivitas adalah sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (sumber daya manusia, dana teknis, dan bahan baku) dimaksimalkan untuk meningkatkan hasil penggunaan sumber daya setiap entitas

5. Komitmen kerja

Komitmen adalah tingkat di mana karyawan memiliki kewajiban dan tanggung jawab kerja kepada organisasi.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	NAMA	JUDUL	HASIL PENELITIAN
1.	Ceswirdani (2017)	Pengaruh kompetensi dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai di kantor kecamatan Kuranji	Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan kualitas kerja secara persial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dan kompetensi kualitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2.	Aisyah Merisa (2015)	Pengaruh kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember	Bahwa kualitas sumber daya, profesionalisme kerja dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel kualitas sumber daya manusia,

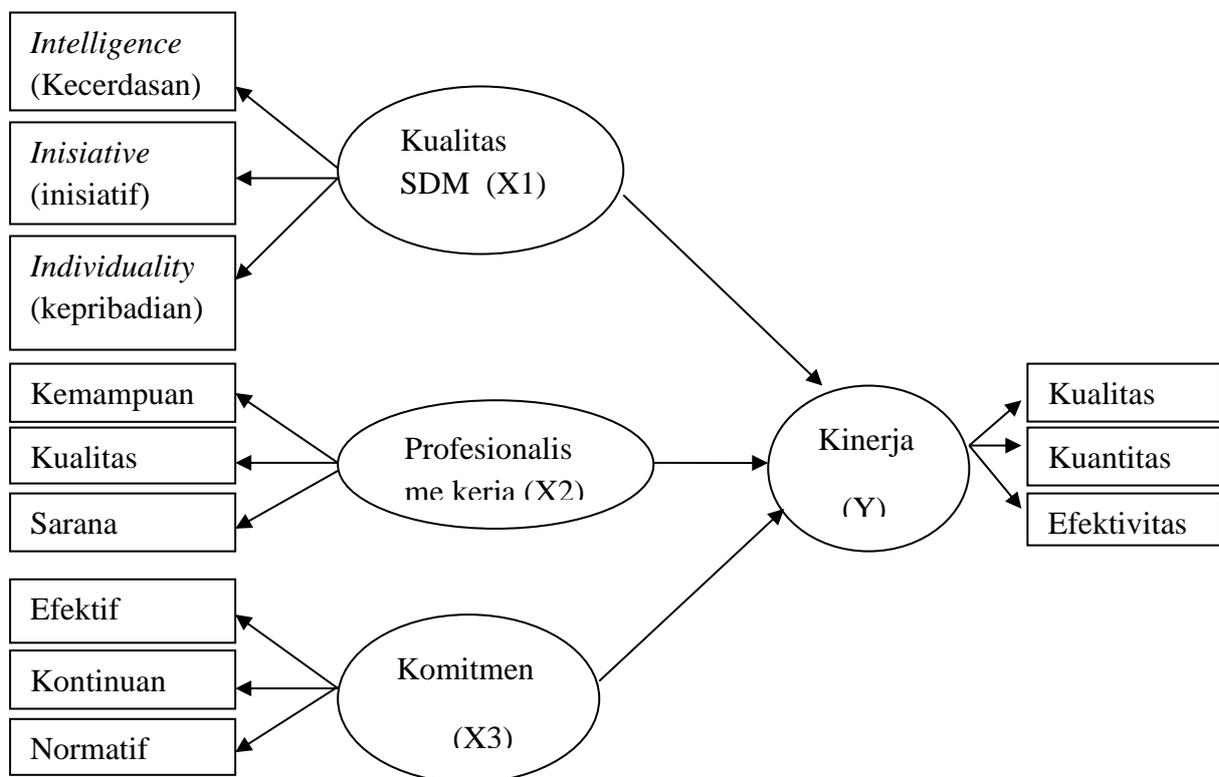
			profesionalisme kerja, dan komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Sitohang (2017)	Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pengaruh sentra industri kecil tenun ikat	Menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia yang terdiri dari keterampilan teknis, sikap mental, disiplin kerja, motivasi kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sementara ini keterampilan teknis merupakan variabel dominan yang mempengaruhi kinerja.
4.	Ismail (2018)	Pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasional terhadap kinerja guru	Secara simultan menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini dipandang sesuai (memenuhi kriteria model) secara persal ditentukan bahwa profesionalisme berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru, komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan

			terhadap kinerja guru
5.	ANDRISATYA ALAM(2020)	Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi empiris pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
6.	Anitha (2019)	Penentu keterlibatan karyawan dan dampaknya terhadap kinerja	Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel independen diidentifikasi pengaruh keterlibatan karyawan dimiliki dampak yang signifikan dalam menentukan tingkat keterlibatan karyawan
7.	Fuad (2017)	Pengaruh kualitas sumber daya manusia dan daya saing terhadap kinerja organisasi Koperasi Mega Mandiri Manado.	Hasil penelitian ini menemukan bukti bahwa kualitas sumber daya manusia dan daya saing berpengaruh terhadap kinerja koperasi. Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja koperasi, daya saing tidak berpengaruh terhadap

			kinerja koperasi.
8.	Ridewan (2016)	Pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai Dinas pendapatan, pengelolaan, keuangan dan aset Daerah Kabupaten Soppeng.	Hasil penelitian ini menemukan bukti bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
9.	Ramadhan (2017)	Analisis pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai PT.XXZ	Penelitian ini menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
10.	Wijaya (2017)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah Daerah Kabupaten Banyuasin	Penelitian ini menemukan bukti bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.6 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini mengasumsikan bahwa ada pengaruh kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel intervening. Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka pemikiran teoritis yang akan dikembangkan dalam penelitian ini seperti pada gambar berikut ini:

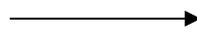


Gambar 2.1 Kerangka konseptual

Gambar keterangan:

 = Indikator

 = Variabel

 = Pengaruh

Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini yaitu Kualitas sumber daya manusia (X1), Profesionalisme kerja (X2) dan Komitmen(X3), sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja (Y)

2.7 Hipotesis Peneitian

Berdasarkan kerangka konsep diatas, hipotesis dari penelitian ini adalah:

- a. Diduga kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku
- b. Diduga profesionalisme kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku
- c. Diduga komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku
- d. Diduga kualitas SDM, profesionalisme kerja dan komitmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah metode yang digunakan peneliti untuk memajukan penelitian mereka dan menunjukkan arah kemajuan penelitian (Dharma, 2011). Desain penelitian yang digunakan adalah desain kuantitatif. Jenis pendekatan yang digunakan adalah pendekatan asosiatif. Karena kajian hukum asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, maka ada variabel bebas (variabel terpengaruh) dan variabel terikat (variabel terpengaruh) (Sugishirono, 2012).

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo yang beralamat di Jl. Pongsimpin No. 14 Kelurahan Murante Kecamatan Mungkajang Kota Palopo *Provinsi* Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2022

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo sebanyak 34 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis data

Data yang digunakan dalam objek penelitian adalah data kuantitatif

Data kuantitatif berupa data dalam bentuk angka yang dapat dihitung. Data ini berupa angka yang diperoleh dari PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo seperti jumlah karyawan dan data lainnya yang dibutuhkan dalam penelitian.

3.4.2 Sumber data

Dalam penulisan proposal ini maka peneliti menggunakan data berupa:

1. Data primer adalah data yang peneliti terima langsung dari lembaga penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada responden.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau arsip survei, termasuk peristiwa masa lalu. Data sekunder dapat diperoleh peneliti dari jurnal, buku atau internet.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh informasi dan data pada penelitian ini, peneliti mengumpulkan data penelitian melalui kuesioner. Kuesioner adalah metode pengumpulan data di mana responden bertanya atau menjawab serangkaian pertanyaan tertulis. Kuesioner perlu diukur validitas atau reliabilitasnya karena survei memberikan data yang valid dan reliabel. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert 5 poin. Tanggapan terhadap instrumen yang menggunakan skala Likert memiliki gradien yang sangat positif hingga sangat negatif. Skor minimum (1) menunjukkan peringkat jawaban paling negatif yang dipilih oleh responden. Skor maksimum (5) menunjukkan jawaban paling positif yang dipilih seseorang.

3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Berdasarkan judul penelitian yang diambil , yaitu “ Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, profesionalisme kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo” maka terdapat dua variabel yaitu satu variabel independen(X) dan satu variabel dependen (Y) dengan penjelasan sebagai berikut:

3.6.1 Variabel bebas (independen)

Variabel penelitian yang menjadi variabel independen adalah: Kualitas SDM, profesionalisme dan komitmen (X). Menurut Sugiono (2017: 39), variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau memicu munculnya suatu perubahan atau variabel terikat

Variabel terikat (Dependen)

Menurut Sugiono (2017:39) variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Tabel 3.2 Definisi Operasional

N0	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
1.	Kualitas Sumber Daya Manusia X1	Kualitas SDM adalah kemampuan pegawai PAM Tirta Mangkaluku untuk melakukan proses pemeriksaan sesuai dengan	1. <i>Intelligence</i> (kecerdasan) 2. <i>Inisiative</i> (inisiatif) 3. <i>Individuality</i> (kepribadian)

		keahliannya, latar belakang pendidikan, persyaratan yang harus diikuti untuk dapat menjalankan proses pemeriksaan, pelatihan-pelatihan, masalah profesional dan sosialisan peraturan yang mengalami perubahan	
2.	Profesionalisme Kerja X2	Profesionalisme dapat diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan dari pegawai PAMTirta Mangkaluku untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan bidang dan jenjangnya.	1. Kemampuan 2. Kualitas 3. Sarana
3.	Komitmen X3	komitmen adalah perasaan indentifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang di tunjukan oleh karyawan	1. Efektif 2. Kontinuan 3. Normatif

		PAM Tirta Mangkaluku terhadap organisasi atau unit organisasi.	
4.	Kinerja karyawan Y	Kinerja karyawan adalah nilai dari berbagai perilaku karyawan yang memberikan kontribusi baik positif maupun negatif terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Efektivitas

3.7 Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji validitas

Menurut Bawono (2006:68) Uji validitas yaitu uji yang dilakukan untuk menguji apakah pertanyaan pada kuesioner tersebut benar atau tidak. Uji validitas pada dasarnya dilakukan dengan melihat koefisien korelasi setiap pertanyaan antara skor setiap item dibanding dengan skor total itemnya. Dalam uji validitas tersebut, dapat dilihat melalui taraf signifikan (α) = 0,05, jika Γ hitung > Γ tabel, maka koesioner sebagai alat pengukur dikatakan valid atau ada korelasi yang nyata antara dua variabel. Item pertanyaan dikatakan signifikan jika total butir pertanyaan menghasilkan tanda bintang dengan dua kemungkinan Bawono (2006:76):

1. Apabila terdapat bintang satu maka menunjukkan korelasi signifikan pada level 5% (0,05) untuk dua sisi.
2. Apabila terdapat bintang dua maka menunjukkan korelasi signifikan pada level 1% (0,01) untuk dua sisi.

3.7.2 Uji Realibilitas

Pada dasarnya, uji reliabilitas membantu kami menguji data yang kami terima sebagai hasil dari menanggapi survei yang kami distribusikan. Suatu kuesioner dikatakan kredibel jika jawaban responden konsisten atau stabil dalam jangka panjang. Teknik yang digunakan dalam pengukuran reliabilitas ini adalah faktor alfa Cronbach. Jika nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6 bawono (2006:6364), variabel tersebut dianggap reliabel.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, yang digunakan untuk mengukur intensitas dua variabel atau lebih dan menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Menurut Sugiono (2018), peneliti menyarankan untuk menggunakan analisis linier berganda ketika memprediksi bagaimana keadaan (atas dan bawah) variabel terikat (referensi) jika peneliti memiliki lebih dari satu variabel bebas. Prediktor ini. Oleh karena itu, jika jumlah variabel bebas adalah 2 atau lebih, maka dilakukan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan analisis statistik regresi linear berganda yang dirumuskan oleh Sugiono(2010:28) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan

Y = Kinerja karyawan

a= Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

X_1 = Kualitas SDM

X_2 = Profesionalisme kerja

X_3 = Komitmen

e = Standar error

3.8.2 Koefisien determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada dasarnya mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Ghozali, 2012). Koefisien determinasi memiliki nilai antara 0 dan 1. Nilai yang kecil (R²) berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Kelemahan mendasar dari penggunaan koefisien determinasi adalah kemampuannya untuk memasukkan beberapa variabel independen ke dalam model.

3.8.3 Uji hipotesis

1. Uji signifikansi parameter individual (Uji t)

Uji t-statistik pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh suatu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen dan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Cara melakukan uji-t adalah dengan melihat langsung jumlah derajat kebebasannya (Ghozali, 2012).

2. Uji simultan (Uji F)

Uji F-statistik menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas dalam model memiliki pengaruh bersama terhadap variabel dependen. Uji statistik F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas dalam model regresi terhadap variabel terikat. Variabel terikat diuji pada taraf signifikansi 0,05 (Ghozali, 2012).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran umum lokasi penelitian

1. Kota Palopo

Kota Palopo, terletak di belahan Utara Sulawesi Selatan dengan jarak 380 km dari Kota Makassar, ibu kota Propinsi Sulawesi Selatan. Berada pada 2053'15"–3004'08" Lintang Selatan dan 120003'10" – 120014'34" Bujur Timur. Wilayahnya secara geostrategis baik, merupakan simpul dari beberapa kegiatan pembangunan ekonomi bagi wilayah hinterland. Berpeluang besar dalam pengembangan wilayahnya dan sinergitas antar wilayah. Merupakan pertemuan arus lalu lintas darat yang menghubungkan Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah, dan Sulawesi Tenggara. Luas wilayah Kota Palopo mencapai 258,7 km² yang berbatasan dengan beberapa kabupaten di antaranya Kabupaten Luwu disebelah utara dan selatan, Kabupaten Toraja Utara di sebelah barat dan Teluk Bone di sebelah Timur.

Lanskap Kota Palopo terdiri dari daerah pesisir di bagian Timur, pegunungan di bagian barat dan dataran rendah memanjang dari utara sampai selatan. Dengan lanskap yang demikian, pengembangan Kota Palopo di masa depan sangat terbatas pada wilayah tengah (dataran) yang memanjang dari selatan ke utara, dengan luas spasial k.l. 35% dari total luas wilayah Kota Palopo.

Penduduk Kota Palopo telah mencapai lebih dari 250 ribu jiwa. Laju pertumbuhan penduduk dalam waktu tiga tahun terakhir rata-rata di atas 3% (tiga

persen) per tahun. Sebaran penduduk meskipun tidak merata dan cukup bervariasi, namun terdapat 3 (tiga) kecamatan yang berada di pusat pertumbuhan kota dengan kepadatan penduduk terbilang tinggi. Ketiga kecamatan dimaksud adalah Kecamatan Wara dengan angka kepadatan 2.697 jiwa per km², Kecamatan Wara Timur dengan angka kepadatan sebanyak 2.566 jiwa per km² dan Kecamatan Wara Utara dengan angka kepadatan sebesar 1.796 per km². Pada tahun 2022, kepadatan penduduk untuk ketiga kecamatan di atas diproyeksikan masing-masing: Wara = 3.624 per km², Wara Timur 3.448 per km², dan Wara Utara 2.414 per km².

Selama periode 2009 - 2013 pertumbuhan ekonomi Kota Palopo relatif baik, rata-rata pertumbuhannya sebesar 8,20 persen. Angka pertumbuhan ini sedikit lebih tinggi jika dibandingkan dengan rata-rata pertumbuhan ekonomi Provinsi Sulawesi Selatan yang mencapai 7,62 persen. Pertumbuhan ini dipicu oleh kinerja positif semua sektor, kecuali sektor pertambangan dan penggalian yang berkontraksi (tumbuh negatif) sebesar 10,57 persen. Kinerja terbaik pada sektor keuangan, persewaan, dan jasa perusahaan yang tumbuh hingga 16,14 persen. Perekonomian Kota Palopo semakin menunjukkan perkembangan pesat, seiring dengan jumlah penduduk dan pemukiman ikut bertambah.

2. PAM Tirta Mangkaluku Palopo

a. Sejarah

PAM Tirta Mangkaluku pada awalnya didirikan oleh bangsa Belanda yang tinggal dan bermukim di tanah luwu pada tahun 1941 dengan nama “**Water Leideng Afdeling**”, diperuntukkan memenuhi kebutuhan air bersih komunitas

Belanda di tanah Luwu. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Luwu Nomor : 12 tahun 1985 dan Surat Keputusan Menteri Pekerjaan Umum Nomor : 66-KPTS-1991 tanggal 2 Desember 1991 tentang Penyerahan Pengelolaan Prasarana dan Sarana Penyediaan Air Bersih di Kabupaten Luwu kepada Gubernur Sulawesi Selatan maka pada tanggal 9 Desember 1991 Badan Pengelolaan Air Minum (BPAM) kabupaten Luwu dialihstatuskan menjadi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Luwu dengan berita acara Penyerahan Pengelolaan dari Ditjen Cipta Karya yang diwakili oleh Direktur Air Bersih kepada Gubernur Sulawesi Selatan yang diwakili oleh Wakil Gubernur.

1) Water Leiding Afdeling

Bangsa Belanda yang tinggal dan bermukim di tanah luwu sadar akan pentingnya nilai dari air bersih. maka pada tahun 1941 di dirikan pengolahan air sederhana sebagai pemenuhan kebutuhan akan air bersih yang diikelola oleh Pemerintah Hindia Belanda yang dengan nama “Water Leideng Afdeling” , di mana daerah yang menjadi sumber air baku adalah sungai mangkaluku di desa murante kecamatan mungkajang.

2) BPAM (Badan Pengelola Air Minum)

Pada tahun 1977 – 1980 dilaksanakan Rehabilitasi pada instalasi tersebut melalui Proyek Peningkatan Prasarana Air Bersih (PPSAB) Sulawesi Selatan (sekarang P3P). Sesuai surat Keputusan Menteri Pekerjaan Umum Nomor : 128/KPTS/CK/XII/1980 tanggal 12 Desember 1980, Unit Pelayanan Air Minum beralih status menjadi Badan Pengelolaan Air Minum (BPAM) Kabupaten Luwu yang mana secara efektif beroperasi pada tahun 1981.

3) PDAM Kab. Luwu

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Luwu Nomor : 12 tahun 1985 dan Surat Keputusan Menteri Pekerjaan Umum Nomor : 66-KPTS-1991 tanggal 2 Desember 1991 tentang Penyerahan Pengelolaan Prasarana dan Sarana Penyediaan Air Bersih di Kabupaten Luwu kepada Gubernur Sulawesi Selatan maka pada tanggal 9 Desember 1991 Badan Pengelolaan Air Minum (BPAM) kabupaten Luwu dialihstatuskan menjadi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Luwu dengan berita acara Penyerahan Pengelolaan dari Ditjen Cipta Karya yang diwakili oleh Direktur Air Bersih kepada Gubernur Sulawesi Selatan yang diwakili oleh Wakil Gubernur.

4) PDAM Kota Palopo

Dengan diberlakukannya UU Nomor 11 tahun 2002 tentang Pembentukan Kabupaten Mamasa dan Kota Palopo di Propinsi Sulawesi Selatan maka PDAM Kabupaten Luwu berubah status menjadi PDAM Kota Palopo. Perubahan ini ditetapkan melalui Peraturan Daerah Kota Palopo Nomor 08 tahun 2005 tentang Pendirian Perusahaan Daerah Air Minum Kota Palopo.

3. Visi

“Menjadi Salah Satu PDAM Terkemuka di Indonesia”

Menjadi salah satu yang terkemuka, mengandung makna motivasi yang kuat untuk melakukan sebuah proses perubahan yang berkesinambungan dan terencana dalam rangka mengangkat PDAM Kota Palopo sejajar dengan PDAM-PDAM yang lebih dahulu maju, dengan memanfaatkan potensi dan kemampuan yang dimiliki.

Rumusan ini dapat pula diartikan sebagai suatu proses yang kompetitif melalui berbagai upaya untuk mencapai posisi relatif diantara PDAM-PDAM lainnya di Indonesia.

4. Misi

- 1) Meningkatkan Kemampuan SDM, Meningkatkan Mutu Informasi, Perkuatan Organisasi.
- 2) Meningkatkan keandalan sistem produksi, distribusi, menekan tingkat kehilangan air, meningkatkan kuantitas, kontinuitas dan kualitas.
- 3) Meningkatkan kepuasan pelanggan.
- 4) Meningkatkan pencapaian keseimbangan arus kas dan keuntungan.

5. Tujuan Umum

- 1) Meningkatnya tingkat pelayanan kepada masyarakat dan meningkatnya kesejahteraan karyawan yang akan mendorong motivasi kerja.
- 2) Menjadikan masyarakat dan karyawan merasa memiliki Perusahaan (PDAM).

4.2 Hasil Penelitian

Analisis data adalah kegiatan mencari, menelaah, mempelajari, membandingkan data yang ada dan membuat interpretasi yang diperlukan. Selain itu, analisis data dapat digunakan untuk menentukan jawaban atas permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner yang dikuantifikasi sehingga dapat dianalisis secara statistik sebagai berikut:

4.2.1 Analisis Responden

Analisis deskriptif adalah analisis berdasarkan jawaban yang diperoleh dari responden, dimana responden memberikan data dan penilaian atas pertanyaan – pertanyaan yang diajukan oleh penulis. Kemudian data diperoleh dari jawaban responden terhadap surat pernyataan setelah itu dihitung penyajiannya.

Karakteristik responden

Pada penelitian yang dilakukan selama kurang lebih dua bulan, peneliti memperoleh data dari responden yang telah diberikan lembar kuesioner oleh peneliti, adapun data tersebut dijelaskan pada tabel berikut ini:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia yaitu menguraikan atau menggambarkan usia responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu : usia 20-30 tahun, 31-35 tahun. Adapun karakteristik responden menurut usia dapat disajikan melalui tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah	Presentase(%)
1	20-30 tahun	25	74%
2	31-38 tahun	9	26%
Jumlah		34	100%

Sumber : data diolah (2022)

Berdasarkan data pada tabel 4.1 tentang karakteristik responden berdasarkan usia, dapat kita ketahui bahwa jumlah responden yang berusia 20-30 tahun yaitu sebanyak 25 orang atau sekitar 74% dari seluruh jumlah responden,

responden yang berusia 31-38 tahun yaitu sebanyak 9 orang atau sekitar 26% dari seluruh jumlah responden.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu menguraikan atau menggambarkan jenis kelamin responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu: laki-laki dan perempuan. Adapun karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase(%)
1	Perempuan	9	26%
2	Laki-laki	25	74%
Jumlah		34	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan data pada tabel 4.2 tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat kita ketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 9 orang atau sekitar 26% dari seluruh jumlah responden. Sedangkan responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang atau sekitar 74% dari seluruh jumlah responden.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan menguraikan atau menggambarkan tingkat pendidikan terakhir responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 3 kelompok yaitu: SMA, S1 dan S2. Adapun karakteristik responden menurut tingkat pendidikan dapat disajikan melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase(%)
1	SMA	14	41%
2	S1	17	50%
3	S2	3	9%
Jumlah		34	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan data pada tabel 4.3 tentang karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, dapat kita ketahui bahwa jumlah responden yang berpendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 14 orang atau sekitar 41% dari seluruh jumlah responden, jumlah responden yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 17 orang atau sekitar 71% dari seluruh jumlah responden, dan jumlah responden yang berpendidikan terakhir S2 sebanyak 3 orang atau sekitar 9% dari seluruh jumlah responden.

4.2.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Adapun uji validitas mengetahui besarnya hubungan antara item butir pernyataan dengan total item pernyataan untuk masing-masing variabel yaitu kualitas sumber daya manusia(X1), profesionalisme kerja (X2), komitmen (X3) dan kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Uji validitas variabel kualitas sumber daya manusia

No	Variabel dan item pernyataan	R- hitung	R- tabel	Keterangan
	Kualitas Sumber Daya Manusia			
1	P1	0,709	0,338	Valid
2	P2	0,877	0,338	Valid
3	P3	0,858	0,338	Valid
4	P4	0,773	0,338	Valid
5	P5	0,798	0,338	Valid
6	P6	0,778	0,338	Valid

Sumber: data diolah 2022

Untuk mengukur nilai validitas kualitas sumber daya manusia(X1) ditentukan dengan melihat nilai dengan jumlah responden yaitu 34 responden sehingga nilai pada Tabel Product Moment dan didapat nilai $r = 0,338$. Jika hasil validitas berada di atas 0,338 maka dianggap butir pernyataan atau instrumen sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel kualitas sumber daya manusia (X1) pada tabel 4.4, hasil analisisnya diatas $r = 0,338$ sehingga dapat disimpulkan bahwa 6 skor pernyataan atau instrumen pada variabel kualitas sumber daya manusia (X1) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

Tabel 4.5 Uji validitas variabel profesionalisme kerja

No	Profesionalisme Kerja	R- hitung	R- Tabel	Keterangan
1	P1	0,622	0,338	Valid
2	P2	0,661	0,338	Valid
3	P3	0,848	0,338	Valid
4	P4	0,803	0,338	Valid
5	P5	0,793	0,338	Valid
6	P6	0,488	0,338	Valid

Sumber: data diolah 2022

Untuk mengukur nilai validitas profesionalisme kerja(X2) ditentukan dengan melihat nilai dengan jumlah responden yaitu 34 responden sehingga nilai pada Tabel Product Moment dan didapat nilai $r = 0,338$. Jika hasil validitas berada di atas 0,338 maka dianggap butir pernyataan atau instrumen sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel profesionalisme kerja(X2) pada tabel 4.5, hasil analisisnya diatas $r = 0,338$ sehingga dapat disimpulkan bahwa 6 skor pernyataan atau instrumen pada variabel profesionalisme kerja(X2) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

Tabel 4.6 Uji validitas variabel komitmen

No	Komitmen	R- hitung	R- Tabel	Keterangan
1	P1	0,548	0,338	Valid
2	P2	0,365	0,338	Valid
3	P3	0,691	0,338	Valid
4	P4	0,695	0,338	Valid
5	P5	0,414	0,338	Valid
6	P6	0,494	0,338	Valid

Sumber: data diolah 2022

Untuk mengukur nilai validitas komitmen(X3) ditentukan dengan melihat nilai dengan jumlah responden yaitu 34 responden sehingga nilai pada Tabel Product Moment dan didapat nilai $r = 0,338$. Jika hasil validitas berada di atas 0,338 maka dianggap butir pernyataan atau instrumen sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel komitmen(X3) pada tabel 4.6, hasil analisisnya diatas $r = 0,338$ sehingga dapat disimpulkan bahwa 6 skor pernyataan atau instrumen pada variabel komitmen(X3) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

Tabel 4.7 Uji validitas variabel kinerja karyawan

No	Kinerja Karyawan	R- hitung	R- Tabel	Keterangan
1	P1	0,746	0,338	Valid
2	P2	0,894	0,338	Valid
3	P3	0,898	0,338	Valid
4	P4	0,827	0,338	Valid
5	P5	0,911	0,338	Valid
6	P6	0,870	0,338	Valid

Sumber: data diolah 2022

Untuk mengukur nilai validitas kinerja karyawan(X4) ditentukan dengan melihat nilai dengan jumlah responden yaitu 34 responden sehingga nilai pada Tabel Product Moment dan didapat nilai $r = 0,338$. Jika hasil validitas berada di atas 0,338 maka dianggap butir pernyataan atau instrumen sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel kinerja karyawan(X4) pada tabel 4.7, hasil analisisnya diatas $r = 0,338$ sehingga dapat disimpulkan bahwa 6 skor pernyataan atau instrumen pada variabel kinerja karyawan(X4) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan berbentuk kuesioner.

Tabel 4.8 Uji reliabilitas

Variabel	r Alpha	Nilai reliabilitas	Keterangan
Kualitas sumber daya manusia	0,792	0,60	Reliabel
Profesionalisme kerja	0,755	0,60	Reliabel
Komitmen	0,774	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan	0,800	0,60	Realibel

Sumber: data diolah 2022

Cara Pengambilan Keputusan :

- a. Jika $r \text{ Alpha} > 0,60$ maka reliabel.
- b. Jika $r \text{ Alpha} < 0,60$ maka tidak reliabel

Analisis: Tabel 4.8 menunjukkan hasil pengujian reliabilitas pada kuesioner dengan nilai Cronbach's Alpha atau r Alpha sebesar 0,792; 0,755; 0,774 dan 0,800. Hal ini membuktikan kuesioner adalah reliabel karena r Alpha yang bernilai lebih besar dari 0,60

4.2.3 Pengujian Hipotesis

4.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara ketiga sub variabel, dalam hal ini variabel komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja, dengan produktivitas kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS V.22 for windows, maka hasilnya secara lengkap disajikan

dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.9

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,886	4,634		1,486	,148
1 kualitas sdm	,872	,101	,886	8,591	,000
profesionalis me kerja	,809	,383	,465	2,114	,043
Komitmen	,935	,442	-,477	-2,114	-,043

$$Y = 6,886 + 0,872X_1 + 0,809X_2 + 0,935X_3 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- a. Nilai a (konstanta) sebesar 6,886, artinya apabila tidak ada variabel independen atau sama dengan nol maka kinerja karyawan sebesar 6,886.
- b. Nilai koefisien kualitas sumber daya manusia (b1) sebesar 0, 872. Artinya, setiap ada kenaikan variabel kualitas sumber daya manusia (X1) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0, 872.
- c. Nilai koefisien profesionalisme kerja (b2) sebesar 0, 809. Artinya, setiap ada kenaikan variabel profesionalisme kerja (X2) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0, 809
- d. Nilai koefisien komitmen (b3) sebesar 0, 935. Artinya, setiap ada kenaikan variabel komitmen (X3) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0, 935.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil dan telah diolah ke dalam model perhitungan komputer dengan menggunakan program SPSS 23 dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 4.10 Koefisien determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,882 ^a	,778	,756	2,089	,778	35,027	3	30	,000

a. Predictors: (Constant), komitmen , kualitas sdm, profesionalisme kerja

b.

Tabel dapat dilihat *Adjusted R-square* adalah 0,756 atau 75,6% yang berarti variabel kompetensi dan disiplin kerja mampu menjelaskan terhadap kinerja karyawan sebesar 75,6%, sedangkan sisanya sebesar 24,4% (100% - 75,6%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

4. Uji T-Statistik (Uji Parsial)

Berdasarkan hasil persamaan model estimasi dapat diketahui pengaruh variabel independen terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh nyata variabel secara parsial dapat dilakukan dengan uji t.

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	6,886	4,634		1,486	,148
1	kualitas sdm	,872	,101	,883	8,591	,000
	profesionalisme kerja	,809	,383	,465	2,114	,043
	Komitmen	,935	,442	,477	-2,114	-,043

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.14 diatas hasil penelitian menunjukkan bahwa :

1. Kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji t diperoleh hasil t_{hitung} sebesar $8,591 >$ dari nilai t_{tabel} $1,695$ maka secara parsial kualitas sumber daya berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa t_{hitung} sebesar $2,114 >$ dari nilai t_{tabel} $1,695$ maka secara parsial profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa t_{hitung} sebesar $-2,114 <$ dari nilai t_{tabel} $1,695$ maka secara parsial komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Uji F-Statistik (Uji Simultan)

Berdasarkan hasil persamaan model estimasi dapat diketahui pengaruh variabel independen terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh nyata variabel secara simultan dapat dilakukan dengan uji F.

Tabel 4.12 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	458,538	3	152,846	35,029	,000 ^b
	Residual	130,903	30	4,363		
	Total	589,,441	33			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), komitmen , kualitas sdm, profesionalisme kerja, komitmen

Berdasarkan 4.12 diatas diperoleh hasil bahwa nilai F_{hitung} sebesar 35,029 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000% dengan derajat kepercayaan 95% F_{hitung} (35,029) > F_{tabel} (3,187) maka secara simultan Kualitas sumber daya manusia(X1), Profesionalisme kerja (X2), komitmen (X3) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.1 Pembahasan

Dalam hal ini peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh dari kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan dengan hipotesis yang diajukan peneliti dari awal penelitian, dengan hipotesis tersebut dapat dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan jenis data kuantitatif, menggunakan data primer yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner dan pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS 22, dengan demikian hasil yang ditemukan

bahwa:

1. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo

Kualitas sumber daya manusia diperoleh t hitung sebesar $8,591 >$ dari nilai t_{tabel} $1,695$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kualitas sumber daya manusia dan kinerja karyawan. Jadi dapat diartikan bahwa karyawan yang bekerja di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo kualitas sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas manakala mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan bertanggung jawab yang diberikan kepadanya, saling memberi dukungan (support) satu sama lain, memotivasi dan memelihara kinerja yang tinggi dalam berorganisasi. Hasibuan (2018:11) menjelaskan bahwa sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu proses pengembangan, penerapan dan menilai kebijakan-kebijakan dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Kasanuddin (2011) dan Sitohang (2009), bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Profesionalisme kerja Terhadap Kinerja Karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo

Profesionalisme kerja diperoleh t hitung sebesar $2,114 >$ dari nilai t_{tabel} $1,695$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara profesionalisme dan kinerja karyawan. Jadi dapat diartikan

bahwa karyawan yang bekerja di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo berusaha selalu menyelesaikan tugas dengan hasil maksimal sehingga tercapai kinerja yang baik dengan standart mutu yang ditetapkan perusahaan, sikap profesionalisme juga ditunjukkan dengan tidak mudah putus asa serta selalu patuh pada prosedur yang ditetapkan perusahaan. Menurut Rajab (2002:38) bahwa profesionalisme sangat dibutuhkan dalam organisasi. Diperlukan sumber daya manusia yang profesional, akan menciptakan kemampuan yang baik dan komitmen dari orang-orang yang bekerja dalam organisasi tersebut sekaligus dapat mebinas citra organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Cahyani (2007) bahwa profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen diperoleh t hitung sebesar $-2,114 >$ dari nilai t_{tabel} $1,695$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ berarti komitmen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat diartikan bahwa hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis yang diajukan dan tidak sejalan dengan penelitian Hafid dan Kurnia (2019) yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi penelitian ini sejalan dengan Marsoit et dan Siswanto (2017) yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.
2. Profesionalisme kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.
3. Komitmen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo

3.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, maka disarankan:

1. Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi penelitian selanjutnya yang memiliki topik dan tema yang sama.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat dijadikan acuan untuk mengembangkan penelitian ini guna mengkaji lebih dalam mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian kali ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada semua karyawan yang ada di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

. DAFTAR RUJUKAN

- Anitha, J. (2019) “*Penentu keterlibatan karyawan dan dampaknya terhadap kinerja*”
- Anwar (2018) *Religios aspect of sharia bank employees*. 10SR-JEF.Vol.9(1)
- Bawono (2006) *Jurnal ekonomi dan perbangkan syariah*. Salatiga
- Cahyani, Nur. (2007) “ Analisis pengaruh profesionalismr pemeriksaan pajak, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan”. *Tesis*. Universitas Diponegoro Semarang
- Ceswirdani (2017) “ Pengaruh kompetensi dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai dikantor kecamatan kurANJI” *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 15.
- Colquitt J. A. (2011). *Organizational Behavior : Improving Performance And Commitment In The Workplace*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Dharma, Kusuma Kalena.2011. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Trans Info Media.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fadliyansya, F. (2013). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen dan Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam Lumajang*. Skripsi. Lumajang Universitas Jember.
- Fuad (2017) “Pengaruh kualitas sumber daya manusia dan daya saing terhadap kinerja organisasi Koperasi Mega Mandiri Manado”
- Ghozali, Imam. (2012). *Pengembangan Analisis Multivariate dengan program spss*. UNDIP. Semarang.
- Hafid & Kurnia. (2019) “ Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Mirai Management*
- Hidayat, Z & Taufik, M. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*, 2(1), 80-97.
- Hasibuan (2013) “ *Manajemen sumber daya manusia*”. Jakarta : PT Bumi Aksara

- Ismail (2018) “Pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasional terhadap kinerja guru” *Jurnal Manajemen dan Keuangan*
- Kasanudin, M. (2011). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (Sdm) Pengelola Koperasi Terhadap Kinerja Koperasi Pondok Pesantren Di Kabupaten Demak. *Jurnal Pengkajian Koperasi Dan UKM*, 126
- Mangkunegara (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marsoit & Siswanto (2017)” Pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. asuransi jasa indonesia. *Jurnal EMBA*
- Melizawati (2015) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. INDOTIRTAABADI di Gempol Pasuruan)
- Merisa, F. A. (2015). Digital Repository Universitas Jember Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Jember
- Rajab, B. (2002). *Profesionalisme Dalam Peralihan Peradaban*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ramadan (2017) “Analisis pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai PT.XXZ”
- Robbins (2006) *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Ridewan (2017) “Pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai Dinas pendapatan, pengelolaan, keuangan dan aset Daerah Kabupaten Soppeng”
- Siagian (2009). *Kiat mningkatkan produktivitas kerja*. Jakarta:PT.Rineka Cipta
- Sibagariang (2008) mengungkapkan bahwa kualitas sumber daya tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja
- Sitohang, S (2017) “Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhdap kinerja pengaruh sentra industri kecil tenun ikat” . *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 14(1),57
- Suharto (2012) “Pngaruh kualitas sumber daya manusia, komitmen dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada inspektorat Kabupaten Kediri” *Jurnal Manajemen*

Sugiono (2018), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo (2012) *Manajemen kinerja (edisi 3)*. Jakarta: Rajawali pers,130

Widodo (2010:8) “*Manajemen Kinerja*”. Jakarta: Rajawali Pers.

Wijaya (2017) “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah Daerah Kabupaten Banyuasin”