

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, PROFESIONALISME KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PAM TIRTA MANGKALUKU KOTA PALOPO

Tiara Mika¹, Haedar², Jumawan Jasman³

Universitas Muhammadiyah Palopo

Jalan Jendral Sudirman Km 03 Binturu Wara Selatan Kota Palopo

Sulawesi Selatan 91992

Email : tiaramika0810@gmail.com

INTISARI

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 34 orang responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus *slovin*. Data yang di proses melalui program *Spss versi 22* dengan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Komitmen Berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji t membuktikan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja dan Komitmen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, Kemudian pada hasil uji f membuktikan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan melihat % $F_{hitung} (35,029) > F_{tabel} (3,187)$. Variabel kualitas sumber daya manusia merupakan variabel yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Kata kunci : Kepribadian, Orientasi , Penempatan dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of the quality of human resources, work professionalism and commitment to the performance of PAM Tirta Mangkaluku employees, Palopo City. This study uses a quantitative approach and uses primary data through distributing questionnaires to PAM Tirta Mangkaluku employees, Palopo City. The population in this study were 34 respondents with the sampling technique using the Slovin formula. The data is processed through the SPSS version 22 program with multiple linear regression analysis techniques. The results of this study indicate that the quality of human resources, work professionalism has a positive and significant effect on employee performance. While Commitment Affects employee performance. From the results of the t test proves that the Quality of Human Resources, Work Professionalism and Commitment partially affect employee performance, then the f test results prove that the Quality of Human Resources, Work Professionalism simultaneously affect employee performance. By looking at % $F_{count} (35,029) > F_{table} (3,187)$. The variable quality of human resources is the variable that has the greatest influence on employee performance at PAM Tirta Mangkaluku, Palopo City.

Keywords: *Personality, Orientation, Placement and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

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 diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti fenomena yang terjadi diatas yaitu dengan judul “pengaruh kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo”.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

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).

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

2. 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)

3. 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).

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,

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 dituntut 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.

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..

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.

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.

Hipotesis

Hipotesis I. Diduga kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku

Hipotesis II. Diduga profesionalisme kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku

Hipotesis III. Diduga komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku

Hipotesis IV Diduga kualitas SDM, profesionalisme kerja dan komitmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku

METODE 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).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Dalam menguji validitas instrumen, penulis menggunakan aplikasi SPSS versi 22 validitas di lakukan dengan menggunakan uji signifikasi yaitu membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel. Kriteria penilaian menggunakan *degree of freedom* ($df = n-2$) dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah konstruk (variabel). Pada kasus ini besarnya $df = 34-2 = 62$ dengan $\alpha 0,05$ di dapat r-tabel 0,338. Jika r-hitung lebih besar dari r-tabel dan nilai r positif, maka bagian pernyataan tersebut di katakan valid.

Tabel 1 Uji Validitas

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

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

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

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

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan tentang variabel independent yaitu Kualitas Sumber Daya Manusia(X_1), Profesionalisme Kerja(X_2), dan Komitmen (X_3) dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas konstruk pada penelitian ini akan menggunakan nilai *cronbach's alpha* yang dihasilkan melalui pengolahan data SPSS 22. Jika nilai *cronbach's alpha* $>$ 0,60, maka dikatakan reliabel (Ghozali, 2012).

Tabel 2 Reliabilitas

Variabel	r Alpha	Nilai reliabilit	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

Analisis 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

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3 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
profesionalisme 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 :

- Nilai a (konstanta) sebesar 6,886, artinya apabila tidak ada variabel independen atau sama dengan nol maka kinerja karyawan sebesar 6,886.
- 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.

Uji koefisien Determinasi (R^2).

Tabel 4 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

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.

Uji T Parsial

Tabel 5 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

Uji F (Secara Simultan)

Tabel 6 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.

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 membina 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

Kesimpulan

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

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, Ku*

alitatif 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”

