

**KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, PROFESIONALISME KERJA,  
DAN KOMITMEN  
SEBAGAI FAKTOR PENDUKUNG PENINGKATAN KINERJA  
KARYAWAN PDAM KABUPATEN BATURAJA**

*(Quality of Human Resources, Labour profesionalisme, and commitment as a  
factor Supporting Employee Performance Improvement PDAM Baturaja)*

Oleh:

*Erfin Mardalena*

*Dosen Prodi Manajemen Universitas Baturaja*

*E-mail: vivinbaturaja74@gmail.com*

***Abstract***

*This study aims to determine the effect of human resource quality, professionalism of work, commitment to employee performance PDAM Baturaja partially and simultaneously. Research approach used in this study is quantitative. Population in the company amounted to 150 and taken 75 respondents to use the sample with the sampling method is simple random sampling or simple random sample by means of a lottery / raffle of names of employees PDAM Baturaja is then taken as samples used lottery of 75 names of employees Selected in the draw. Methods of analysis using multiple linear regression analysis were used to determine the influence of strong between the dependent variable and independent variables. The test results and analysis conducted states that the variable quality of human resources and a significant positive effect on employee performance PDAM Baturaja Regency. Variable professionalism and significant positive effect on employee performance PDAM Baturaja. And variable commitment and significant positive effect on employee performance PDAM Baturaja. And the quality of human resources, professionalism, and commitment to simultaneously positive and significant influence on employee performance PDAM Baturaja Regency.*

***Keywords:*** *Human resource quality, professionalism of work, commitment, and performance of employees.*

## Pendahuluan

Kebutuhan akan adanya ketersediaan air merupakan hal penting yang ada di bumi, tanpa adanya air tidak akan ada kehidupan. Aktivitas manusia sangat membutuhkan air yang bersih untuk keperluan hidup sehari-hari, pertanian, air minum, dan industri. Pertumbuhan masyarakat yang semakin meningkat menyebabkan bertambahnya lonjakan pertumbuhan industri, sehingga sumber-sumber air tercemar oleh limbah industri. Jumlah air bersih yang sangat relatif sedikit dibanding dengan keperluan air yang dibutuhkan, maka mendorong Pemerintah Daerah Baturaja untuk mengolah air kotor menjadi air bersih yang memenuhi syarat kesehatan hidup bagi masyarakat.

Pemerintah Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu kemudian mendirikan Perusahaan Daerah Air Minum di Kabupaten OKU yang bertujuan untuk menambah penghasilan daerah (PAD), pembangunan daerah dalam arti luas dan pembangunan ekonomi nasional umumnya dalam rangka meningkatkan kesejahteraan rakyat dan memenuhi kebutuhan ketenagakerjaan dalam perusahaan menuju masyarakat adil dan makmur. Perusahaan Daerah Air Minum berusaha memenuhi kebutuhan air bersih kepada masyarakat, dengan mengolah air bersih menjadi air minum, pelayanan diberikan dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan hidup karena kurangnya air bersih banyak menimbulkan dampak negatif terhadap kesehatan dan (*sanitase*) dimana banyak mengakibatkan wabah penyakit. Perusahaan Daerah Air Minum dalam mendistribusikan produk berhubungan langsung dengan masyarakat, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik.

Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah

di tetapkan sebelumnya, (Edison, 2017:16).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan banyak variabel yang mendukung, antara lain kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen.

Rahardjo (2017:18) menjelaskan pengertian kualitas Sumber Daya Manusia adalah individu-individu atau yang disebut tenaga kerja, karyawan, yang memiliki potensi individu yang bekerja untuk organisasi. Dimana kualitas SDM di tentukan oleh bukan aspek ketrampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya, pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya.

Widodo (dalam Kharis, 2010:8) sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas manakala mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemampuan tersebut hanya dapat dicapai manakala mereka mempunyai bekal pendidikan, latihan dan pengalaman yang cukup memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Apabila karyawan tidak memiliki kualitas yang baik maka akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan dan akan berdampak pada hasil akhir perusahaan.

Setiap karyawan dianjurkan untuk bisa memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja agar bisa mengoptimalkan skill, waktu, tenaga, ilmu pengetahuan dan sumber daya yang dimilikinya sesuai dengan bidang yang dijalani, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan.

Anwar (2018, hlm. 23) menjelaskan pengertian profesionalisme sebagai berikut: Profesionalisme adalah sebutan yang mengacu kepada sikap mental dalam bentuk komitmen dari pada anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya. Seorang karyawan yang memiliki profesionalisme yang tinggi akan tercemin dalam sikap mental serta komitmennya terhadap perwujudan dan peningkatan kualitas profesional melalui berbagai cara dan strategi”.

Karyawan yang berkualitas serta profesional harus memiliki komitmen terhadap perusahaannya.

Karyawan berjanji pada dirinya sendiri untuk bisa memajukan perusahaan agar tercapai sebuah tujuan bersama dengan kinerja yang sebaik mungkin dalam kondisi persaingan global dewasa ini, karena komitmen juga merupakan keterikatan individu pada suatu perusahaan.

Menurut pendapat Robbins (2015:140) komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada organisasi dan tujuan- tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Dengan memiliki komitmen yang tinggi pada suatu perusahaan maka akan meningkatkan kinerja yang baik pada perusahaan tersebut. Karyawan di PDAM Baturaja memiliki komitmen terhadap perusahaan dengan mereka memberikan pelayanan yang baik dan memberikan hasil kinerjanya secara maksimal terhadap perusahaan, bersungguh-sungguh dalam bekerja, dan mempertahankan dirinya untuk tetap bekerja di perusahaan.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Baturaja merupakan perusahaan yang bergerak pada usaha penyedia Penyuplain) tunggal air bersih yang ada dalam naungan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), dengan lokasi di Jalan Prof. Ir. Sutami Baturaja. Perusahaan Daerah Air Minum Baturaja dituntut untuk meningkatkan pelayanan yang maksimal demi mewujudkan kepuasan pelanggan dan menciptakan citra dirinya. Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan kinerja yang baik dari karyawan. Tujuannya agar terjalin kerja sama yang baik antar pengguna jasa dan pihak Perusahaan Daerah Air Minum.

Saat ini perusahaan menggunakan alat canggih sistem absen (*check clock*) untuk mendeteksi kehadiran karyawan sehingga karyawan memiliki rasa tanggung jawab dan tepat waktu dalam kehadirannya. Hal tersebut dilakukan agar karyawan bisa melaksanakan kedisiplin sehingga harapannya kinerja juga akan meningkat. Salah satu unsur untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah mutu atau kualitas sumber daya yang baik pada karyawan tersebut dan sikap profesionalisme dalam menjalankan tugas dan aturan yang ada, serta komitmen karyawan pada organisasi dan perusahaan.

### **Penelitian Sebelumnya**

Sibagariang (2008) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pendapat tersebut berbeda dengan

penelitian Sitohang (2009), Kasannudin (2011), yang mengatakan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Kemudian Cahyani (2007), mengatakan bahwa profesionalisme dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pendapat serupa juga diungkapkan Wulandari (2014) dan Fadliyansya (2013). Menurut Tawas (2017) Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado menunjukkan bahwa profesionalisme memiliki hubungan signifikan terhadap kepuasan kerja dan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh tidak signifikan. Kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. BRI harus lebih memperhatikan komitmen Kemudian Ahmadi (2019) bahwa Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh bahwa variabel Komitmen (X1) dan Profesionalisme (X2), berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengujian terhadap pengaruh kualitas Sumber Daya Manusia, profesionalisme kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan. Diharapkan nantinya hasil penelitian ini menjadi pedoman perusahaan untuk mendukung dan memotivasi karyawan didalam meningkatkan kualitas dirinya, menumbuhkan jiwa profesionalisme dan meningkatkan komitmen terhadap perusahaan guna meningkatkan kinerjanya.

### **Metode**

#### **Rancangan Penelitian**

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori.

#### **Jenis dan Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari wawancara dan penyebaran kuisioner. Data sekunder dalam

penelitian ini diperoleh secara tidak langsung melalui buku bacaan yang terkait dengan variabel yang diteliti, data yang diperoleh dari internet, dan jurnal- jurnal yang ada.

### Populasi dan Sampel

Populasi yang ada dalam perusahaan sebesar 150 orang dan diambil 75 responden sebagai sampel dengan metode pengambilan sampel yaitu *simple random sampling* atau tehnik pengambilan sampel secara acak sederhana. Tehnik mendapatkan responden adalah dengan cara lotre atau mengundi nama-nama karyawan PDAM Kabupaten Baturaja yang kemudian diambil sebanyak sampel yang dipakai yaitu 75 nama karyawan.

### Metode Analisis Data

Alat analisis yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan yang ada adalah regresi linier berganda.

## Hasil dan Pembahasan

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda berkaitan dengan studi ketergantungan suatu variabel *dependen* pada satu atau lebih variabel *independen* dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Hasil analisis regresi linear berganda antara variabel *independen* yaitu kualitas SDM, profesionalisme kerja, dan komitmen, serta variabel *dependen* yaitu kinerja disajikan pada Tabel 1 berikut:

**Tabel 1.**  
**Hasil estimasi Regresi**

Variabel	Koefisie	t-	Sig	Ket
(Constant)	0,062			
Kualitas SDM (X1)	0,374	3,633	0,001	Sig
Profesionalisme (X2)	0,268	2,650	0,006	Sig
Komitmen (X3)	0,308	3,130	0,003	Sig

R Square = 0,738  
Signifikansi =

Sumber : data primer,2020.

Berdasarkan koefisien regresi, maka persamaan regresi yang dapat dibentuk adalah:

$$Y = 0,062 + 0,374X_1 + 0,268X_2 + 0,308X_3$$

- Koefisien regresi dari konstanta diperoleh nilai sebesar 0,062 dengan tanda positif, angka ini memberikan arti bahwa tanpa adanya kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen maka akan menurunkan kinerja karyawan PDAM Kabupaten Baturaja.
- Koefisien regresi dari kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan arah yang positif sebesar 0,374. Hal ini berarti bahwa, jika kualitas sumber daya manusia semakin baik maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan PDAM Kabupaten Baturaja
- Koefisien regresi dari profesionalisme kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan arah yang positif sebesar 0,268. Hal ini berarti bahwa, jika profesionalisme kerja semakin baik maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan PDAM Kabupaten Baturaja.
- Koefisien regresi komitmen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan arah yang positif sebesar 0,308. Hal ini berarti bahwa, jika komitmen semakin baik maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan PDAM Kabupaten Baturaja.

### Uji Hipotesis

#### Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel *independen* berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen*. Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\%$  (uji 2 sisi,  $0,05 : 2 = 0,025$ ), dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $75-3-1 = 71$ . Berdasarkan pengujian uji t, diperoleh hasil;

- kualitas SDM (X1) memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $t_{hitung} > 1,994$  dan signifikansi  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti secara parsial variabel kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Baturaja;
- profesionalisme kerja (X2) memiliki

thitung > ttabel yaitu nilai  $t_{2,650} > 1,994$  dan signifikansi  $0,006 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti secara parsial variabel profesionalismekerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Baturaja;

b. komitmen ( $X_3$ ) memiliki thitung > ttabel yaitu nilai  $t_{3,150} >$

~~1,994 dan signifikansi  $0,008 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, secara parsial variabel komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Baturaja~~

## Uji F

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh kualitas SDM, profesionalisme kerja, dan komitmen terhadap kinerja karyawan secara simultan. Tabel distribusi F dicari pada  $\alpha = 5\%$ , dengan derajat kebebasan (df)  $df_1$  atau  $4-1 = 3$ , dan  $df_2$   $n-k-1$  atau  $75-3-1 = 71$ . Hasil pengujian menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $66,687 > 2,73$ ) dan signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya kualitas SDM, profesionalisme kerja, dan komitmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Baturaja.

## Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Dari hasil Olah data di dapat R Square sebesar 0,738 atau sebesar 73,8 %, dapat di artikan bahwa Variabel kualitas SDM, Profesionalisme Kerja dan Komitmen memberikan pengaruh sebesar 73,8 persen sedangkan sisanya dapat di pengaruhi oleh faktor lain seperti kepuasan kerja, kompensasi, kepemimpinan dll.

## Pembahasan

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan kualitas SDM, profesionalisme kerja, dan komitmen berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Baturaja. Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan bahwa kualitas SDM, profesionalisme kerja, dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Baturaja dengan arah positif. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan, “ada pengaruh kualitas SDM, profesionalisme kerja, dan komitmen terhadap

kinerja karyawan PDAM Baturaja” diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa jika kualitas SDM, profesionalisme kerja, dan komitmen, memiliki nilai positif, maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan PDAM Kabupaten Baturaja.

## Pembahasan dan Implikasi

### Pengaruh Kualitas SDM Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel kualitas SDM sebesar 0,374 atau 37,4% dengan arah positif. Dapat dijelaskan bahwa sumber daya manusia dapat dikatakan memiliki kualitas manakala mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan adanya kewenangan dan tanggung jawab yang dilimpahkan, membuarkan karyawan menjadi leluasa mengeksploitasi semua kemampuan yang mereka miliki tanpa ada keterbatasan ruang dan gerak. Kemampuan tersebut hanya dapat dicapai ketika mereka mempunyai bekal pendidikan, latihan dan pengalaman yang cukup memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Widodo dalam Kharis 2010:8). Penelitian ini mendukung penelitian Kasanudin (2011) dan Sitohang (2009), bahwa kualitas SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM. Sedangkan penelitian ini memberikan hasil yang berbeda dengan penelitian Sibagariang (2008) yang menyatakan kualitas SDM tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dikarenakan penempatan karyawan pada obyek penelitian Sibagarian tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, sehingga menyebabkan pekerjaan yang ditanganinya tidak sesuai dengan yang diharapkan dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja pada perusahaan. Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dengan adanya karyawan yang bekerja sebaik mungkin untuk membawa organisasi menjadi lebih baik. Karyawan juga memiliki sikap dan perilaku baik terhadap organisasi sehingga etika dalam perusahaan maupun terhadap pengguna jasa terjaga dengan baik. Karyawan yang berkerja di PDAM memiliki hubungan baik dengan karyawan lainnya. Hubungan baik yang ada diharuskan tetap terjaga oleh setiap karyawannya baik terhadap rekan kerja maupun terhadap pengguna jasa. Karyawan juga dituntut lebih fleksibel didalam berkomunikasi, baik komunikasi formal maupun informal atau secara langsung maupun tidak langsung. Dengan

adanya hubungan baik yang ditunjang dengan komunikasi yang fleksibel maka kegiatan kerja didalam lingkungan PDAM dapat dilaksanakan dengan baik, seperti merencanakan program kerja yang berhubungan dengan anggaran dan operasi di bidang pelayanan dan sub-sub bidang pelayanan yang ada di PDAM Baturaja.

Komunikasi antar karyawan dapat dibangun dengan saling menghargai pendapat baik saat diskusi, rapat ataupun dalam kegiatan yang bersifat informal. Komunikasi merupakan hal penting karena dengan komunikasi kualitas sumber daya manusia akan lebih jelas nampak dan dapat ditransfer kepada karyawan lain, sehingga kualitas SDM akan meningkat.

### **Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel profesionalisme kerja sebesar 0,268 atau 26,8% dengan arah positif. Siagian (2009:163) menyatakan profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Cahyani (2007) adanya sikap yang profesionalisme, menjadikan diri seorang untuk bersikap dan berperilaku dengan baik dan akan meningkatkan kinerja yang dihasilkannya, sehingga profesionalisme kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pada karyawan di dalam perusahaan. Karyawan dari PDAM juga harus ulet, berintegritas dan konsekuen didalam pekerjaan atau profesinya. Karyawan berusaha selalu menyelesaikan tugas dengan hasil maksimal sehingga tercapai kinerja yang baik dengan standart mutu yang ditetapkan perusahaan. Karyawan juga bekerja dengan tingkat ketelitian yang tinggi sehingga bisa meminimalkan kesalahan. Sikap profesionalisme juga ditunjukkan dengan tidak mudah putus asa serta selalu patuh pada prosedur yang sudah ditetapkan perusahaan.

### **Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel komitmen kerjasebesar 0,308 atau 30,8 % dengan arah positif. Hasil pengujian hipotesis menunjukan variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. berdasarkan hasil uji parsial (t) pada penelitian ini dengan tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 5% didapatkan nilai sig.t (0,308) > a = 0,05 sehingga

komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Novita, Bambang Swasto Sunuharjo, Ika Ruhana (2016) penelitian yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig.t 0,344 >  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian hasil penelitian yang dilakukan penulis, memperkuat temuan penelitian sebelumnya. Bahwa dalam suatu perusahaan terlebih di PDAM Baturaja, karyawan memiliki komitmen yang kuat untuk mampu bertahan dalam organisasi/perusahaan tersebut. Dengan adanya komitmen yang kuat dalam diri karyawan untuk tetap bertahan dan mampu mengatasi kendala dalam pekerjaan dan tetap berpendirian teguh bertahan dengan apa yang menyelesaikan apa yang telah di tugaskan kepada mereka. Dengan komitmen yang kuat maka karyawan akan mampu bertahan di dalam perusahaan.

## **Simpulan dan Saran**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Baturaja. Hal ini membuktikan bahwa kualitas SDM yang baik, memiliki perilaku baik, dapat berkomunikasi secara fleksibel, dan dapat berhubungan baik antara karyawan satu dengan lainnya maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan;

Profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Baturaja. Hal ini membuktikan bahwa adanya profesionalisme kerja yang berprinsip pada efektif dan efisien, berintegritas dan konsekuen maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan;

Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Baturaja. Hal ini membuktikan bahwa adanya Komitmen yang dimiliki oleh setiap karyawan pada PDAM Baturaja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dalam hasil penelitian menunjukkan adanya nilai signifikan antara variabel bebas dan terikat ini. Dengan adanya komitmen

kerja karyawannya yang kuat melalui cara : perhatian yang diberikan dari atasan, kebebasan dan kenyamanan lingkungan kerja menimbuolakan rasa tanggung jawab karyawan untuktetap bertahan dan memberikan kinerja yang maksilam bagi perusahaan. Karyawan memiliki komitmen yang besar dalam pekerjaannya sehingga lewat komitmen itu karyawan mendapatkan tingkat kepuasan dalam bekerja di PDAM Baturaja.

Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Baturaja. Hal ini membuktikan bahwa adanya komitmen karyawan didalam berkerjaakan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kualitas SDM, profesionalisme kerja, dan komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Baturaja.

### Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan serta kekurangan yaitu sebagai berikut:

Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel independen untuk mengukur kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Baturaja, sedangkan masih ada beberapa variabel lain yaitu seperti motivasi, lingkungan kerja yang bisa digunakan untuk mengukur kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Baturajaja. Jadi di dalam penelitian ini masih membutuhkan informasi tambahan terkait tentang variabel lain yang digunakan untuk dapat mengukur kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Baturaja, seperti kepuasan kerja, disiplin dan kompensasi.

Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan PDAM Kabupaten Baturaja saja, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat diterapkan di perusahaan lain.

### Referensi

- Cahyani, Nur. 2007. "Analisis Pengaruh Profesionalisme Pemeriksaan Pajak, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan". *Tesis*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang. [http://eprints.undip.ac.id/18439/1/Nur\\_Cahyani.pdf](http://eprints.undip.ac.id/18439/1/Nur_Cahyani.pdf)
- Fadliyansya, Fajar. 2013. "Pengaruh Kecerdasan

Emosional Terhadap Komitmen dan Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam". *Skripsi*. Tidak Dipublikasikan. Lumajang. Universitas Jember.

- Kasannudin, Mukhamad. 2011. "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Pengelola Koperasi Terhadap Kinerja Koperasi Pondok Pesantren Di Kabupaten Demak". *Skripsi*. Semarang: Institute Agama Islam Negeri Walisongo Semarang <http://library.walisongo.ac.id/digilib/files/disk1/132/jtptiain-gdl-mukhamadka-6600-1-pengaruh-p.pdf>

- Kharis, Abdul. 2010. "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pada Pt.Avia Avian". *Skripsi*. Universitas Pembangunan Nasional "VETERAN". [http://www.google.com/url?sa=t](http://www.google.com/url?sa=t&HYPHERLINK)  
"http://www.google.com/url?  
sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2  
&ved=0CB0QFjAB&u  
rl=http://core.ac.uk:8081/download/pdf/12215  
856.pdf&ei=n3ICVfms  
Ns6XuATn7IH4CQ&usg=AFQjCNGWLNqKu  
dsFb3HRvjRW\_VfE38Ed9Q&sig2=ILihy3CLR  
nN4YJw-ZIwrtw"

- Mangkunegara, A.P. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: Rosda.

- Robbins, Stephen P. 2006. **Perilaku Organisasi**. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

- Robbins, Stephen P. 2002. **Perilaku Organisasi Versi Bahasa Indonesia**. Edisi VIII. Jakarta Prehallindo.

- Siagian, Sondang P. 2015. **Adminitrasi Pembangunan**. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sibagariang, Arisonaldi. 2013. "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komunikasi, Sarana Pendukung Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja SKPD (Studi 61/49&ei=\_XUCVeDAAZOTuASqnoHwCQ&usg=AFQjCNG- IwklJoIKAAQBq-QEBNVEX-

- Pada Pemerintah Kota Sibolga)". *Skripsi*. Padang: Universitas Negeri [sa=tHYPHERLINK"http://www.google.com/url?](http://www.google.com/url?sa=tHYPHERLINK)

s  
nU\_Q&sig2=8YdykQnVYTBuYQS3wuLv0w&  
bvm=bv.88198703,d.c2  
E"

Sitohang, Sonang. 2009. "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pengrajin Sentra Industri Kecil Tenun Ikat". *Jurnal: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surabaya*.  
[http://www.google.com/url?sa=tHYPERLINK](http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CBsQFjAA&u)  
"http://www.google.com/url?  
sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1  
&ved=0CBsQFjAA&u

Padang.[http://www.google.com/urlEmpirisa=t&rct](http://www.google.com/urlEmpirisa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CB4QFjAA&u)  
[=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1 &ved=0C](http://www.google.com/urlEmpirisa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CB4QFjAA&u)  
[B4QFjAA&u](http://www.google.com/urlEmpirisa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CB4QFjAA&u)  
[rl=http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php](http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/akt/article/download/rl=http://www.stiesia.ac.id/jurnal/index.php/article/download_selection_article/2/20130731004/1&ei=FHcCVbK-Ec6IuwT-m4HIBQ&usg=AFQjCNGoXo6P-h7E2qmYOhn95eA7LT3lug&sig2=a-FzKvNgpTiI_WXyPTbFWQ&bvm=bv.88198703,d.c2E)  
[/akt/article/download/rl=http://www.stiesia.ac.](http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/akt/article/download/rl=http://www.stiesia.ac.id/jurnal/index.php/article/download_selection_article/2/20130731004/1&ei=FHcCVbK-Ec6IuwT-m4HIBQ&usg=AFQjCNGoXo6P-h7E2qmYOhn95eA7LT3lug&sig2=a-FzKvNgpTiI_WXyPTbFWQ&bvm=bv.88198703,d.c2E)  
[id/jurnal/index.php/article/download\\_selecti](http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/akt/article/download/rl=http://www.stiesia.ac.id/jurnal/index.php/article/download_selection_article/2/20130731004/1&ei=FHcCVbK-Ec6IuwT-m4HIBQ&usg=AFQjCNGoXo6P-h7E2qmYOhn95eA7LT3lug&sig2=a-FzKvNgpTiI_WXyPTbFWQ&bvm=bv.88198703,d.c2E)  
[on\\_article/2/20130731004/1 &ei=FHcCVbK-](http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/akt/article/download/rl=http://www.stiesia.ac.id/jurnal/index.php/article/download_selection_article/2/20130731004/1&ei=FHcCVbK-Ec6IuwT-m4HIBQ&usg=AFQjCNGoXo6P-h7E2qmYOhn95eA7LT3lug&sig2=a-FzKvNgpTiI_WXyPTbFWQ&bvm=bv.88198703,d.c2E)  
[Ec6IuwT-](http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/akt/article/download/rl=http://www.stiesia.ac.id/jurnal/index.php/article/download_selection_article/2/20130731004/1&ei=FHcCVbK-Ec6IuwT-m4HIBQ&usg=AFQjCNGoXo6P-h7E2qmYOhn95eA7LT3lug&sig2=a-FzKvNgpTiI_WXyPTbFWQ&bvm=bv.88198703,d.c2E)  
[m4HIBQ&usg=AFQjCNGoXo6P-](http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/akt/article/download/rl=http://www.stiesia.ac.id/jurnal/index.php/article/download_selection_article/2/20130731004/1&ei=FHcCVbK-Ec6IuwT-m4HIBQ&usg=AFQjCNGoXo6P-h7E2qmYOhn95eA7LT3lug&sig2=a-FzKvNgpTiI_WXyPTbFWQ&bvm=bv.88198703,d.c2E)  
[h7E2qmYOhn95eA7LT3lug &sig2=a-](http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/akt/article/download/rl=http://www.stiesia.ac.id/jurnal/index.php/article/download_selection_article/2/20130731004/1&ei=FHcCVbK-Ec6IuwT-m4HIBQ&usg=AFQjCNGoXo6P-h7E2qmYOhn95eA7LT3lug&sig2=a-FzKvNgpTiI_WXyPTbFWQ&bvm=bv.88198703,d.c2E)  
[FzKvNgpTiI\\_WXyPTbFWQ&bvm=bv.8819870](http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/akt/article/download/rl=http://www.stiesia.ac.id/jurnal/index.php/article/download_selection_article/2/20130731004/1&ei=FHcCVbK-Ec6IuwT-m4HIBQ&usg=AFQjCNGoXo6P-h7E2qmYOhn95eA7LT3lug&sig2=a-FzKvNgpTiI_WXyPTbFWQ&bvm=bv.88198703,d.c2E)  
[3,d.c2E"](http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/akt/article/download/rl=http://www.stiesia.ac.id/jurnal/index.php/article/download_selection_article/2/20130731004/1&ei=FHcCVbK-Ec6IuwT-m4HIBQ&usg=AFQjCNGoXo6P-h7E2qmYOhn95eA7LT3lug&sig2=a-FzKvNgpTiI_WXyPTbFWQ&bvm=bv.88198703,d.c2E)









