



**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA,  
PROFESIONALISME KERJA, DAN KOMITMEN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM  
KABUPATEN JEMBER**

*THE EFFECT OF QUALITY HUMAN RESOURCES, PROFESSIONALISM  
OF WORK, AND COMMITMENT TO THE PERFORMANCE OF  
EMPLOYEES OF PDAM JEMBER REGENCY*

**SKRIPSI**

Oleh

**Merisa Fajar Aisyah**

**NIM. 1108102011067**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2015**



**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA,  
PROFESIONALISME KERJA, DAN KOMITMEN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM  
KABUPATEN JEMBER**

*THE EFFECT OF QUALITY HUMAN RESOURCES, PROFESSIONALISM  
OF WORK, AND COMMITMENT TO THE PERFORMANCE OF  
EMPLOYEES OF PDAM JEMBER REGENCY*

**SKRIPSI**

diajukan sebagai salah satu syarat  
untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Oleh

**Merisa Fajar Aisyah**

**NIM. 110810201067**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2015**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI**

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Merisa Fajar Aisyah

NIM : 110810201067

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 03 Juni 2015

Yang menyatakan,

Merisa Fajar Aisyah  
NIM 110810201067

**TANDA PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA,  
PROFESIONALISME KERJA, DAN KOMITMEN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM  
KABUPATEN JEMBER

Nama Mahasiswa : Merisa Fajar Aisyah

NIM : 110810201067

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 19 Mei 2015

Pembimbing I

Pembimbing II

Wiji Utami, SE, M.Si  
NIP. 197401202000122001

Drs. Sunardi, MM  
NIP. 195304031985031001

Mengetahui,  
Ketua Program Studi  
S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, SE. M.M  
NIP.197805252003122002

**PENGESAHAN**

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA,  
PROFESIONALISME KERJA, DAN KOMITMEN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PDAM KABUPATEN JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

**Nama** : Merisa Fajar Aisyah  
**NIM** : 110810201067  
**Jurusan** : Manajemen  
**Konsentrasi** : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:  
**03 JUNI 2015**

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

**SUSUNAN TIM PENGUJI**

**Ketua** : Dewi Prihatini, SE, MM, Ph.D. : (.....)  
NIP. 196903291993032001

**Sekretaris** : Drs. Agus Priyono, MM. : (.....)  
NIP. 196010161987021001

**Anggota** : Dr. Hari Sukarno M.M. : (.....)  
NIP. 196105301988021001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Jember

Pas Foto  
4 x 6  
(sesuai ijazah)

Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si  
NIP. 196306141990021001

**PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Ayahanda Suparno dan Ibunda Ninik Sukarsih tercinta.
2. Adikku tersayang Moch. Ibra Ilma Dewano dan Kamis Kliwon (alm.)
3. Kakek Sutarman dan Nenek PoniyeM tersayang.
4. Guru-guruku sejak taman kanak-kanak sampai dengan perguruan tinggi
5. Rekan atau kawan mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Jember tahun 2011
6. Rekan atau kawanku kosan, SD, SLTP, SLTA.
7. Almamater yang aku banggakan UNIVERSITAS JEMBER

**MOTTO**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

“Allah SWT tidak akan membebani seseorang, melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(QS. AL-Baqarah:286)

“Keyakinan dan kesungguhan dalam berupaya adalah sebuah gerbang untuk menapaki tangga keberhasilan”

(Engkas Kasmaddin)

“Hargailah orang lain karena pada dasarnya kita menghargai diri sendiri”

(Penulis)

**RINGKASAN**

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, PROFESIONALISME KERJA, DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM KABUPATEN JEMBER;** Merisa Fajar Aisyah; 110810201067; 2015; 97 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Perusahaan Daerah Air Minum berusaha memenuhi kebutuhan air bersih kepada masyarakat, dengan mengolah air bersih menjadi air minum merupakan pelayanan yang diberikan untuk meningkatkan kesejahteraan hidup dikarenakan kurangnya air bersih yang banyak mengakibatkan wabah penyakit. Perusahaan Daerah Air Minum dalam mendistribusikan jasa berhubungan langsung dengan masyarakat, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik agar menghasilkan produk yang berkualitas tinggi. Hasil kinerja yang baik didorong dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas yang ada di dalam perusahaan, yang memiliki sikap profesionalisme dan mampu berkomitmen terhadap perusahaan untuk mencapai hasil kinerja yang semaksimal mungkin.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh: (1) kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen secara parsial terhadap kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Jember, (2) kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen secara simultan terhadap kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Jember.

Data yang digunakan didalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder, data primer didalam penelitian diperoleh secara langsung dengan membagikan kuesioner kepada responden dan wawancara mengenai gambaran umum perusahaan sedangkan data sekunder diperoleh secara tidak langsung dari buku, internet dan jurnal yang terkait. Populasi yang ada dalam perusahaan sebesar 150 dan diambil 75 responden untuk penggunaan sampelnya dengan metode pengambilan sampel *simple random sampling* atau sampel acak sederhana dengan cara lotre/undian dari nama-nama karyawan PDAM Kabupaten Jember

yang kemudian diambil undian sebanyak sampel yang dipakai yaitu 75 nama karyawan yang terpilih didalam pengundian. Metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh yang kuat antara variabel terikat dan variabel bebas.

Hasil pengujian dan analisis yang dilakukan menyatakan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember. Variabel profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember. Dan variabel komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember. Dan kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember.

**SUMMARY**

***THE EFFECT OF QUALITY HUMAN RESOURCES, PROFESSIONALISM OF WORK, AND COMMITMENT TO THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PDAM JEMBER REGENCY;*** Merisa Fajar Aisyah; 110810201067; 2015; 97 pages; Department of Management Economic Faculty Jember University.

Regional Water Company seeks to meet the needs of clean water to the community, by processing water into drinking water is a service provided to improve the lives due to lack of clean water which many result in disease outbreaks. Regional Water Company in distributing services directly related to the community, then the required human resources that have a good performance in order to produce products of very high. Results of good performance is driven by the quality of human resources that exist in the company, which has an attitude of professionalism and able to commit to the company to achieve the maximum possible performance results.

This study aimed to analyze the effect of: (1) the quality of human resources, professionalism, and commitment partially on the performance of employees in PDAM Jember, (2) the quality of human resources, professionalism, and commitment simultaneously to employee performance of PDAM Jember Regency.

The data used in this study are primary data and secondary data, primary data obtained directly in the study by distributing questionnaires to the respondents and interviews regarding the general description of the company while the secondary data obtained indirectly from books, internet and related journals. 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 Jember 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 Jember Regency. Variable professionalism and significant positive effect on employee performance PDAM Jember. And variable commitment and significant positive effect on employee performance PDAM Jember. And the quality of human resources, professionalism, and commitment to simultaneously positive and significant influence on employee performance PDAM Jember Regency.

## PRAKATA

Alhamdulillah, puji syukur ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat dan salam yang selalu tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW karena beliau lah panutan seluruh umat di dunia maupun akhirat.

Skripsi ini berjudul “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember”. Penyusunan skripsi ini digunakan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan, dukungan, dan arahan kepada penulis selama penyusunan laporan skripsi ini, khususnya kepada:

1. Ibu Wiji Utami, SE, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Utama dan Bapak Drs. Sunardi, MM., selaku dosen pembimbing anggota yang selalu memberikan ide, saran, dan motivasi, serta meluangkan waktunya untuk membimbing saya selama proses penelitian dan penyusunan laporan skripsi ini;
2. Ibu Dewi Prihatini, SE, MM, Ph.D., Bapak Drs. Agus Priyono, MM., Bapak H. N. Ari Subagio, SE, M.Si., selaku dosen penguji yang telah memberikan saran dan kritikan untuk penyusunan skripsi ini;
3. Bapak Dr. Moehammad Fathorrazi M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember;
4. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, SE, M.M selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember
5. Seluruh Dosen dan Karyawan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember;
6. Kedua orang tuaku tercinta Bapak Suparno dan Ibu Ninik Sukarsih, yang tak henti-hentinya selalu memberikan doa, dukungannya, dan kerja keras yang diberikan untuk putrinya agar semangat menyelesaikan gelar sarjana dan meraih cita-cita yang sukses;

7. Keluarga tercinta, adikku tersayang dan kakek nenekku yang memberikan semangat untuk terus berjuang dan bersemangat dalam meraih cita-citanya.;
8. Angkatan Manajemen Sumber Daya Manusia 2011 dan Angkatan Manajemen 2011 yang telah bersama menuntut ilmu dan saling berbagi dalam berbagai hal;
9. Teman-teman spesialku Puput, Leni, Ninin, Tina, Nur, Riska, Wiwin, Risky, dan teman-teman kos ku Ajeng, Mega, Risma, Alinda, Farid, Ela, Tika, Ayu, Binti yang menjadi teman dan saudara selama di Jember, yang sudah menemani, mendoakan dan menyemangati untuk menyelesaikan tugas akhir.
10. Teman terdekatku Moch. Yuki Gusriza yang juga memberikan semangat yang luar biasa untuk tetap semangat berjuang dan pantang menyerah dalam menghadapi serta menyelesaikan tugas akhir.
11. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebut satu per satu, terima kasih atas bantuannya.

Semoga Allah SWT selalu memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu diharapkan adanya kritik, saran, dan ide demi kesempurnaan skripsi ini dan penelitian berikutnya yang berkaitan dengan skripsi ini. Semoga hasil dari penelitian pada skripsi ini dapat memberikan manfaat khususnya bagi penulis dan peneliti-peneliti berikutnya.

Jember. 03 Juni 2015

Penulis

**DAFTAR ISI**

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAM SAMPUL</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	v
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	vi
<b>HALAMAN MOTO</b> .....	vii
<b>RINGKASAN</b> .....	ix
<b>SUMMARY</b> .....	xi
<b>PRAKATA</b> .....	xii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xiv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xvii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xviii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xix
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	6
2.1 Tinjauan Teori .....	6
2.1.1 Kualitas Sumber Daya Manusia .....	6
2.1.2 Profesionalisme Kerja.....	9
2.1.3 Komitmen .....	10
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	12
<b>2.2 Pengaruh Variabel</b> .....	14
2.2.1 Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember .....	14

2.2.2 Pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember .....	14
2.2.3 Pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember .....	14
2.2.4 Pengaruh kualitas sumberdaya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember .....	15
<b>2.4 Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>15</b>
<b>2.5 Kerangka Konseptual .....</b>	<b>20</b>
<b>2.6 Hipotesis .....</b>	<b>21</b>
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>22</b>
<b>3.1 Rancangan Penelitian .....</b>	<b>22</b>
<b>3.2 Jenis dan Sumber Data .....</b>	<b>22</b>
<b>3.3 Metode Pengumpulan Data .....</b>	<b>22</b>
<b>3.4 Populasi dan Sampel .....</b>	<b>23</b>
<b>3.5 Identifikasi Operasional Variabel .....</b>	<b>24</b>
<b>3.6 Definisi Operasional Variabel .....</b>	<b>24</b>
<b>3.7 Skala Pengukuran Variabel .....</b>	<b>25</b>
<b>3.8 Uji Instrumen Penelitian .....</b>	<b>26</b>
3.8.1 Uji Validitas .....	26
3.8.2 Uji Reliabilitas .....	27
3.8.3 Uji Normalitas Data .....	28
<b>3.9 Analisis Data .....</b>	<b>28</b>
3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....	28
3.9.2 Uji Asumsi Klasik .....	29
3.9.3 Uji $R^2$ (Koefisien Determinasi) .....	30
<b>3.10 Uji Hipotesis .....</b>	<b>30</b>
3.10.1 Uji t .....	31
3.10.2 Uji F .....	31
<b>3.11 Kerangka Pemecahan Masalah .....</b>	<b>33</b>
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>35</b>
<b>4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....</b>	<b>35</b>

4.1.1 Sejarah Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Jember.....	35
4.1.2 Fungsi PDAM Kabupaten Jember .....	36
4.1.3 Visi dan Misi PDAM Kabupaten Jember .....	37
4.1.4 Nilai dan Filosofi PDAM Kabupaten Jember .....	38
4.1.5 Struktur Organisasi PDAM Kabupaten Jember.....	40
<b>4.2 Data Karakteristik Responden.....</b>	<b>41</b>
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	41
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	42
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	42
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	43
<b>4.3 Uji Instrumen Penelitian .....</b>	<b>44</b>
4.3.1 Uji Validitas .....	44
4.3.2 Uji Reliabilitas .....	45
4.3.3 Uji Normalitas Data .....	45
<b>4.4 Analisis Data .....</b>	<b>46</b>
4.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda .....	46
4.4.2 Uji Asumsi Klasik .....	46
4.4.3 Koefisien Determinasi .....	48
<b>4.5 Uji Hipotesis .....</b>	<b>48</b>
4.5.1 Uji t .....	48
4.5.2 Uji F .....	51
<b>4.6 Pembahasan .....</b>	<b>51</b>
4.6.1 Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan .....	52
4.6.2 Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	53
4.6.3 Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan .....	54
<b>4.7 Keterbatasan Penelitian .....</b>	<b>54</b>
<b>BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>56</b>
<b>5.1 Kesimpulan .....</b>	<b>56</b>
<b>5.2 Saran .....</b>	<b>56</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>58</b>

LAMPIRAN-LAMPIRAN .....62



**DAFTAR TABEL**

2.1 Penyajian Rangkuman Penelitian Terdahulu .....	19
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	41
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	42
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	42
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja .....	43
4.5 Hasil Uji Validitas .....	44
4.6 Hasil Uji Reliabilitas .....	45
4.7 Hasil Uji Normalitas .....	45
4.8 Hasil Regresi Linier Berganda .....	46
4.9 Uji Multikolinieritas .....	47

**DAFTAR GAMBAR**

2.1 Kerangka Konseptual .....	20
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah .....	34
4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	48
4.2 Gambar Koefisien Analisis Regresi Linear Berganda .....	50
1. Kuisioner Penelitian .....	63
2. Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Dan <i>Method Succesive Interval</i> .....	68
3. Hasil Uji Validitas .....	72
4. Hasil Uji Reliabilitas .....	74
5. Hasil Uji Normalitas Data .....	76
6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	77
7. Tabel t .....	78
8. Tabel F .....	79

## **BAB 1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Air merupakan hal yang paling 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 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 untuk mengolah air kotor menjadi air bersih yang memenuhi syarat kesehatan bagi masyarakat.

Pemerintah Daerah Kabupaten Jember kemudian mendirikan Perusahaan Daerah Air Minum di Kabupaten Jember dengan tujuan untuk menambah penghasilan daerah, pembangunan daerah dalam arti luas, 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 merupakan pelayanan yang diberikan untuk meningkatkan kesejahteraan hidup dikarenakan kurangnya air bersih yang banyak mengakibatkan wabah penyakit. Perusahaan Daerah Air Minum dalam mendistribusikan jasa berhubungan langsung dengan masyarakat, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik. Menurut Mangkunegara (2006:67) kinerja karyawan atau prestasi karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan tentunya dibutuhkan banyak variabel yang mendukung agar tercapainya totalitas kerja karyawan terhadap perusahaan. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil variabel kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen sebagai variabel pendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum di Kabupaten Jember.

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 pada dirinya maka akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan dan akan berdampak pada 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. Menurut Siagian (2009:163) profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami.

Karyawan yang berkualitas serta profesional juga harus memiliki komitmen terhadap perusahaannya. Karyawan berjanji pada dirinya sendiri untuk bisa memajukan perusahaan agar tercapainya 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 (2002:140) menjelaskan bahwa 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 memiliki komitmen terhadap perusahaan dengan mereka memberikan pelayanan yang baik dan memberikan hasil kerjanya secara maksimal terhadap perusahaan, bersungguh-sungguh dalam bekerja, dan mempertahankan dirinya untuk tetap bekerja di perusahaan.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jember merupakan perusahaan yang bergerak pada penyedia air bersih yang ada dalam naungan

Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), dengan lokasi kantor terletak di pusat kota Jember tepatnya di Jalan Trunojoyo 73 Jember. Perusahaan Daerah Air Minum Jember berhubungan langsung dengan masyarakat yang menggunakan jasa Perusahaan Daerah Air Minum, maka dituntut untuk meningkatkan pelayanan demi mewujudkan kepuasan pelanggan dan menciptakan citra dirinya. Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan kinerja karyawan dan pelayanan Perusahaan Daerah Air Minum kepada masyarakat agar terjalin kerja sama yang baik antar pengguna jasa dan pihak Perusahaan Daerah Air Minum.

Berdasarkan fenomena yang ada, perusahaan menggunakan alat yang canggih untuk sistem absen (*check clock*) agar karyawan memiliki rasa tanggung jawab dan tepat waktu dalam daftar kehadirannya. Hal tersebut dilakukan untuk karyawan agar bisa meningkatkan kinerja yang baik pada dirinya. Kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum juga harus didasari dengan memiliki mutu atau kualitas sumber daya yang baik pada dirinya dan sikap profesionalisme dalam menjalankan tugas dan aturan yang ada, serta komitmen karyawan yang dimilikinya terhadap perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan acuan dari penelitian terdahulu menurut pedoman Sibagariang (2008) mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan. Pendapat tersebut berbeda dengan penelitian Suharto (2012), Kasannudin (2011), mengatakan bahwa kualitas sumber daya manusia ada pengaruh signifikan terhadap kinerja. Kemudian Cahyani (2007), mengatakan dalam penelitiannya bahwa profesionalisme dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan yang mengungkapkan bahwa komitmen dengan kinerja karyawan menghasilkan pengaruh signifikan menurut penelitian Wulandari (2014) dan Fadliyansya (2013).

Dari latar belakang ini menjadi alasan peneliti untuk melakukan penelitian dan pengujian terhadap pengaruh kualitas Sumber Daya Manusia, profesionalisme kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan. Hal ini diharapkan untuk menjadi pedoman perusahaan agar karyawan memajukan kualitas dirinya, menumbuhkan jiwa profesionalisme dan juga karyawan mampu berkomitmen terhadap perusahaan guna meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu peneliti mengambil

judul **“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember.”**

## **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 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Jember?
- b. Apakah profesionalisme kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Jember?
- c. Apakah komitmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Jember?
- d. Apakah kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Jember?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

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

- a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember;
- b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh profesionalisme kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember;
- c. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember;
- d. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen secara simultan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Dengan disusunnya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang memerlukannya, antara lain :

a. Bagi instansi

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

b. Bagi akademis

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi tambahan referensi, dasar acuan, dan pengembangan mengenai 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 menambah wawasan, ilmu, pengetahuan, dan manfaat yang lebih luas bagi peneliti, serta diharapkan dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya.

## **BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Tinjauan Teori**

#### **2.1.1 Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)**

Suharto (2012:70) mengatakan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan dari pegawai menjalankan proses pemeriksaan yang dilihat dari kemahiran seseorang, latar belakang pendidikan, persyaratan yang harus diikuti untuk dapat menjalankan proses pemeriksaan, pelatihan-pelatihan, masalah profesional dan sosialisasi peraturan yang mengalami perubahan. 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 (Widodo dalam Kharis, 2010:8).

Pendapat lain menurut Rene (dalam Sitohang, 2009:59) mengatakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas memungkinkan untuk menjadikan semua kepentingan bisnis yang utama ke dalam suatu fokus seperti penurunan biaya, peningkatan produktivitas, kerja sama yang terjalin dengan baik komunikasi yang lancar. Sedangkan menurut Porter (dalam Sitohang, 2009:60), menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah tingkat keahlian sumber daya manusia dalam melaksanakan suatu kegiatan/tugasnya yang bersumber dari, pendidikan, pengalaman, ketrampilan, kesehatan, dan etos kerja yang optimal, sehingga dapat dijadikan sebagai kekuatan menggerakkan perusahaan agar mampu bersaing.

Berdasarkan dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah seorang karyawan yang mampu menjalankan tugas yang diberikan dan tanggung jawab yang diberikan padanya dengan memiliki latar belakang pendidikan, ketrampilan dan pengalaman untuk menunjang tugas dan tanggung jawab yang akan dijalankan agar perusahaan mampu bersaing.

Pengukuran Kualitas Sumber Daya Manusia menurut Kasanudin (2011:30) dapat diukur dengan menggunakan teori sebagai berikut:

## 1. Produktivitas

Untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya orang yang tepat dengan pekerjaan yang tepat serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal. Produktivitas dapat diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia (Jonh dalam Khasanudin, 2011:30).

## 2. Sikap dan Perilaku

### 1) Sikap

Sikap yang perlu dipupuk dan dikembangkan dalam merencanakan masa depan yang diinginkan itu ialah sikap yang antisipatif dan proaktif. Sikap demikian berarti banyak hal (Siagian dalam Khasanudin, 2011:30), antara lain:

- a. Mengenal berbagai hal yang berpengaruh terhadap organisasi yang sekarang dominan dampaknya terhadap organisasi dan memperhitungkan sifat dampak tersebut dimasa depan.
- b. Mampu mengidentifikasi perkembangan-perkembangan yang sedang terjadi dan menganalisis apakah perkembangan itu bersifat sementara atau langgeng.
- c. Mampu melihat kecenderungan-kecenderungan yang timbul dan mengkaitkan kecenderungan-kecenderungan itu dengan sasaran-sasaran yang diinginkan.
- d. Tidak sekedar memberikan reaksi terhadap situasi problematik yang timbul, akan tetapi mampu memperhitungkan sebelumnya.
- e. Mampu berpikir dan bertindak proaktif.

### 2) Perilaku

Perilaku pada dasarnya berorientasi pada tujuan (*goal-oriented*) dengan kata lain, perilaku kita pada umumnya dimotivasi oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu Winardi (dalam Khasanudin, 2011:32). Melalui tindakan dan belajar, seseorang akan mendapatkan kepercayaan dan sikap terhadap

sesuatu yang pada gilirannya akan mempengaruhi perilakunya (Umar dalam Khasanudin, 2011:32).

### 3. Komunikasi.

Menurut Kenneth dan Gary (dalam Khasanudin, 2011:32), komunikasi dapat didefinisikan sebagai penyampaian informasi antara dua orang atau lebih yang juga meliputi pertukaran informasi antara manusia dan mesin. Komunikasi dalam organisasi dapat di lihat dari sisi komunikasi antar pribadi dan komunikasi organisasi. Komunikasi dapat terjadi karena adanya komponen-komponen, yaitu komunikator yang mengirimkan pesan yang diekspresikan (*encoded*) melalui berbagai lambang dalam bentuk bahasa. Selanjutnya pesan disampaikan melalui perantara yaitu media komunikasi. Pesan diterima oleh penerima (*recipients*) yang selanjutnya pesan tersebut ditafsirkan (*decoded*) (Umar dalam Khasanudin, 2011:32)

Teknik berkomunikasi secara efektif (Siagian dalam Khasanudin, 2011:32), antara lain adalah:

- a. Setiap orang dalam organisasi harus mengetahui semua saluran komunikasi yang terdapat dalam organisasi.
- b. Mengetahui saluran komunikasi yang terbuka baginya dan bagaimana tata cara penggunaannya.
- c. Garis komunikasi seyogyanya langsung dan sesingkat mungkin guna menghindari distorsi dalam proses komunikasi.
- d. Harus terdapat kemungkinan untuk menggunakan semua jalur formal dengan mengindahkan hirarki organisasi yang berlaku.
- e. Garis komunikasi hendaknya diusahakan agar tidak terganggu meskipun berbagai kegiatan berlangsung dalam organisasi yang bersangkutan.
- f. Otentisitas komunikasi hendaknya terjamin.
- g. Orang yang bertindak sebagai pusat komunikasi hendaknya terdiri dari orang yang terampil.

#### 4. Hubungan (*Relationships*).

Berhubungan (*Bersilahturrahmi*), berarti membuka peluang dan sekaligus mengikat simpul-simpul informasi dan menggerakkan kehidupan. Manusia yang tidak atau enggan bersilahturrahmi untuk membuka cakrawala pergaulan sosialnya atau menutup diri dan asyik dengan dirinya sendiri, pada dasarnya ia sedang mengubur masa depannya (Tasmara dalam Khasanudin, 2011:34).

#### 2.1.2 Profesionalisme Kerja

Menurut 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. Sedangkan menurut pendapat Anoraga dkk (dalam Pratiwi, 2008:25) mengatakan bahwa profesionalisme merupakan tingkah laku, suatu tujuan, rangkaian kualitas yang menandai atau melukiskan coraknya suatu profesi.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa profesionalisme merupakan suatu keahlian atau perbuatan dalam melaksanakan tugas dengan mutu yang tinggi, waktu yang tepat dan cermat sesuai dengan bidang atau profesi yang dijalankannya.

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:

- a. Efektif dan efisien
- b. Teliti
- c. Ulet
- d. Berintegritas
- e. Konsekuen

### 2.1.3 Komitmen

Suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu ikatan psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotannya dalam berorganisasi. Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi (Mayer dan Allen dalam Fadliyansya, 2013:9). Sedangkan menurut itu Robbins (2002:140) komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi.

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

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

Dari beberapa pengertian tersebut komitmen merupakan suatu ikatan yang ada pada diri sendiri untuk tetap mempertahankan dirinya pada organisasi dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap suatu organisasi untuk tetap bertahan

menjadi anggota organisasi serta memberikan hasil kerja yang baik yang ada pada dirinya.

Dalam komitmen terdapat beberapa komponen menurut Allen dan Meyer dalam Ir (2012:41)

1. *Affective commitment* (Komitmen Afektif)

Komitmen yang berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan didalam organisasi. Karyawan tersebut tidak ingin melepaskan diri dari organisasi dan ingin tetap terikat pada organisasi.

2. *Normative commitment* (Komitmen Normatif)

Keyakinan karyawan tentang kewajiban berkontribusi pada organisasi. Karyawan harus melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan perusahaannya.

3. *Continuance commitment* (Komitmen Berkelanjutan)

Komitmen normatif terbentuk atas dasar untung rugi yang akan ia hadapi jika memutuskan untuk bergabung dalam organisasi atau keluar dari organisasi.

Menurut kutipan dari Sudirman (dalam Fladiyansya, 2013:10), komitmen organisai meliputi:

a. Kemauan Karyawan

Kemauan menunjukkan pada keinginan untuk berbuat dan melaksanakan sesuatu dengan sungguh-sungguh. Kemauan karyawan untuk bekerja keras demi tercapainya tujuan organisasi mencerminkan tingginya komitmen karyawan. Dengan adanya kemauan dari karyawan digunakan untuk memprediksi perilaku karyawan, dalam hal ini adalah tanggung jawab pada organisasi.

b. Kesetiaan Karyawan

Secara umum kesetiaan menunjukkan pada tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang disertai dengan penuh kesadaran dan penuh tanggung jawab. Karyawan mempunyai kesetiaan yang tinggi dapat juga dilihat dari seberapa jauh karyawan

tersebut mampu mempertahankann keanggotaannya dalam organisasi, tingkat kehadiran serta tingkat kepatuhan terhadap nilai-nilai organisasi.

c. Kebanggaan Karyawan

Karyawan yang memiliki komitmen pada organisasi, tentu akan merasa bangga dapat bergabung dengan organisasi. Kebanggaan berkaitan dengan kepuasan diri atas suatu keunggulan. Dalam kerangka komitmen, kebanggaan karyawan pada organisasi disebabkan antara lain karena karyawan merasa organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan menyediakan sarana yang diperlukan, serta mempunyai citra yang baik dimasyarakat.

#### 2.1.4 Kinerja

Menurut Moehersono (2012:95) menyatakan kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut pendapat Mangkunegara (2006:67) kinerja karyawan atau prestasi karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja hasil kerja karyawan terhadap perusahaan yang dilakukannya untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan. Sehingga dapat diketahui kualitas baik atau tidaknya seorang karyawan terhadap pekerjaan yang telah diberikan perusahaan dengan kinerja yang dilakukan karyawan. Perusahaan juga harus selalu memantau atau mengontrol kegiatan pekerjaan karyawan sehingga dapat diketahui secara mendalam hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan, dan karyawan juga memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap perusahaan untuk mencapai suatu tujuan bersama.

Mangkunegara (2006:10) mengemukakan bahwa tujuan penelitian kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja perusahaan melalui peningkatan kinerja sumber daya manusia 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.

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

1. Kualitas  
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan serta kesempurnaan tugas yang mereka hasilkan.
2. Kuantitas  
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah, seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu  
Ketepatan waktu ialah tingkat dimana aktivitas diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas  
Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan yang bertujuan untuk menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

## 5. Komitmen kerja

Komitmen merupakan suatu tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja dan tanggung jawab terhadap organisasi.

## 2.2 Pengaruh Variabel

### 2.2.1 Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

Kualitas sumber daya manusia merupakan suatu keahlian yang dimiliki seseorang yang dipertanggung jawabkannya untuk kepentingan organisasi serta memiliki keinginan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya dan juga mendorong pengembangan diri pada rekan-rekannya. Bahwa kualitas sumber daya manusia dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik dengan memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik dalam organisasi agar tujuan dapat tercapai. Dapat dijelaskan bahwa 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 (Widodo dalam Kharis 2010:8).

### 2.2.2 Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan.

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. Dengan adanya sikap profesionalisme dalam bekerja terhadap setiap karyawan, maka akan menumbuhkan kinerja tinggi pada diri karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat pada waktunya sehingga akan memberikan hasil kerja yang baik pada perusahaan.

### 2.2.3 Pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan.

Seorang yang memiliki komitmen terhadap perusahaan akan cenderung mengabdikan diri pada perusahaannya, bersikap loyal penuh dengan kesungguhan

pada perusahaan dan setia serta memiliki hasrat yang kuat untuk mempertahankan dirinya pada perusahaan yang ditempatinya demi tercapainya tujuan dalam perusahaan. Dengan rasa komitmen tinggi pada perusahaan, karyawan akan bertekad pada dirinya untuk memberikan hasil kerja yang terbaik pada perusahaannya. Anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi (Mayer dan Allen dalam Fadliyansya, 2013:9)

#### 2.2.4 Pengaruh kualitas sumber daya manusia. Profesionalisme kerja, dan komitmen terhadap kinerja karyawan.

Menurut pendapat Mangkunegara (2006:67) kinerja karyawan atau prestasi karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan karyawan, atau suatu perilaku yang telah dilakukan karyawan terhadap perusahaan sesuai dengan perannya didalam perusahaan. Agar kinerja seorang karyawan menghasilkan hasil yang maksimal sesuai dengan tujuan yang dibentuk oleh perusahaan, karyawan harus mampu memiliki kualitas yang terbaik pada dirinya, menciptakan sikap profesionalisme dan juga memiliki komitmen pada dirinya terhadap organisasi yang ditempatinya.

### 2.3 Penelitian Terdahulu

Hasil dari kajian penelitian terdahulu dapat dijadikan sebagai perbandingan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, yaitu sebagai berikut:

Sibagariang (2008). Tujuan yang dilakukan yaitu melakukan pembuktian secara empiris, yaitu: Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja SKPD, Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja SKPD, Pengaruh Sarana Pendukung terhadap Kinerja SKPD, dan Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja SKPD. Meneliti variabel bebas Kualitas SDM(X1), Komunikasi(X2), Sarana Pendukung(X3) dan Komitmen Organisasi(X4) dan variabel terikat

Kinerja SKPD (Y). Jumlah populasi atau sampel pada penelitian ini adalah 32 Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Setiap sampel terdiri dari dua responden. Dari tiga puluh dua sampel tersebut, disebarakan sebanyak 64 kuesioner. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda. Dengan hasil analisis data bahwa kualitas sumber daya manusia tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dan komitmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Kasannudin (2011), dengan tujuan untuk mengetahui tingkat kualitas sumber daya manusia pengelola koperasi dan kinerja koperasi pondok pesantren di Kabupaten Demak dan mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia (SDM) pengelola koperasi pondok pesantren terhadap kinerja koperasi pondok pesantren di kabupaten Demak. Variabel independen yang digunakan adalah kualitas sumber daya manusia (SDM) (X) dan variabel dependennya adalah kinerja koperasi (Y). Populasi dan sampel yang digunakan adalah seluruh koperasi pondok pesantren yang terdapat di kabupaten Demak yang telah berbadan hukum dan terdaftar di Departemen Koperasi dan aktif dan sampel ada 50 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dengan hasil pengujian terbukti dari hasil uji T diperoleh bahwa nilai t hitung adalah 2,315, sedangkan nilai t tabel adalah 2,011 yang lebih kecil dibanding dengan t hitung. Artinya, ada pengaruh signifikan antara variabel kualitas sumber daya manusia pengelola koperasi (X) terhadap variabel kinerja koperasi (Y).

Suharto (2012), yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh secara parsial dan simultan variabel kualitas sumber daya manusia, komitmen dan motivasi terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Kediri. Dan untuk mengetahui pengaruh dominan diantara variabel-variabel kualitas sumber daya manusia komitmen dan motivasi terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Kediri. Variabel independen yang digunakan adalah kualitas sumber daya manusia (X1), komitmen (X2), motivasi (X3) dan variabel dependennya adalah kinerja pegawai (Y). Populasi 42 orang, dan langsung menjadi sampel dengan menggunakan metode sensus. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan hasil

pengujian data untuk nilai F-hitung telah diketahui pada tabel (inisial F) sebesar 29.036, secara simultan, Kualitas Sumber Daya Manusia (X1), Komitmen (X2) dan Motivasi (X3) berpengaruh terhadap Y (Kinerja). Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 0.000 (0%) yang berada jauh di bawah 1 dan 5%. Dapat disimpulkan variabel kualitas SDM dan komitmen secara signifikan mempengaruhi kinerja. Dan hasil analisis yang dominan mempengaruhi Kinerja adalah Kualitas sumber daya manusia (X1), karena memiliki koefisien determinasi parsial yang paling besar yaitu 0.166 atau 16.6%.

Cahyani (2007), dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh profesionalisme pemeriksa pajak terhadap kepuasan kerja, menganalisis pengaruh profesionalisme pemeriksa pajak terhadap komitmen organisasi, menganalisis pengaruh profesionalisme pemeriksa pajak terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Variabel yang digunakan profesionalisme (X1,X2,X3,X4,X5), kepuasan (X6,X7,X8), komitmen (X9,X10,X11), dan kinerja (Y1,Y2,Y3,Y4). Populasinya ada 171 responden dan sampel akan menggunakan seluruh dari populasi dengan menggunakan metode sensus. Analisis data yang digunakan adalah Analisis Structural Equation Modelling (SEM). Profesionalisme pemeriksa pajak terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai CR sebesar 1,986 dan dengan probabilitas sebesar 0,047. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan hipotesis yaitu nilai CR yang lebih besar dari 1,96 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05. Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai CR sebesar 2,596 dan dengan probabilitas sebesar 0,009. Nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H5 yaitu probabilitas yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan dimensi-dimensi Profesionalisme pemeriksa pajak dan Komitmen organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Wulandari (2014), dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis proses rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan mengetahui dan menganalisis pengaruh proses rekrutmen dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel bebasnya adalah

proses rekrutmen (X), variabel terikat adalah kinerja (Y), dan variabel *intervening* adalah komitmen organisasi (Z). Dengan populasi 100 karyawan 30 karyawan non-organik dan 70 karyawan organik dan diambil sampel 70 karyawan organik. Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Dengan hasil hubungan antara komitmen dengan kinerja karyawan menghasilkan pengaruh yang signifikan dengan nilai pengaruh sebesar 1,032. Hal ini menunjukkan dengan komitmen organisasi karyawan yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat juga.

Fadliyansya (2013), dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen karyawan serta mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur dengan variabel bebas kecerdasan emosional(X), komitmen (Z) sebagai variabel *intervening*, dan variabel terikat kinerja karyawan (Y). Dengan populasi sejumlah 118 karyawan dan sampel yang diambil sejumlah 79 karyawan, menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Diketahui hasil penelitian bahwa komitmen terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.196 atau 19.6%.

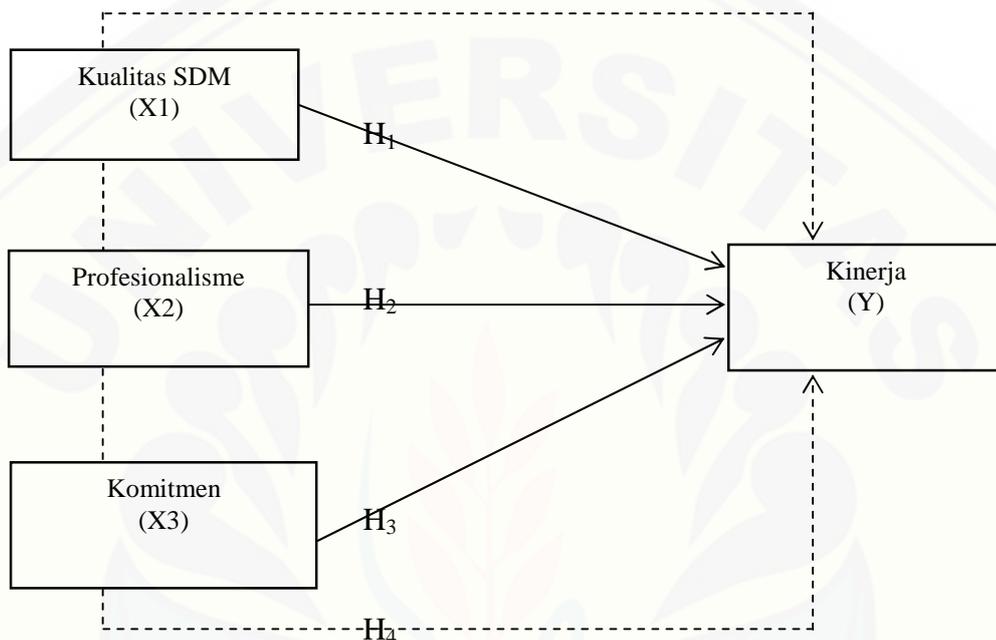
Tabel 2.1 Penyajian Rangkuman Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Variabel-Variabel penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1.	Arisonaldi Sibagariang (2008)	Kualitas SDM (X1), Komunikasi (X2), Sarana Pendukung (X3), Komitmen Organisasi (X4) dan Kinerja SKPD (Y)	Analisis Regresi Berganda	Kualitas sumber daya manusia tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja, dan komitmen mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.
2.	Mukhamad Kasanudin (2011)	kualitas sumber daya manusia (SDM) (X) dan kinerja koperasi (Y)	Analisis Regresi Sederhana	Ada pengaruh signifikan antara variabel kualitas sumber daya manusia pengelola koperasi terhadap variabel kinerja koperasi.
3.	Agus Ali Suharto (2012)	kualitas sumber daya manusia (X1), komitmen (X2), motivasi (X3), dan kinerja pegawai (Y)	Analisis Regresi Berganda	Kualitas SDM dan komitmen secara signifikan mempengaruhi kinerja.
4.	Nur Cahyani (2007)	Profesionalisme (X1,X2,X3,X4,X5), kepuasan (X6,X7,X8), komitmen (X9,X10,X11), dan kinerja (Y1,Y2,Y3,Y4)	Analisis Structural Equation Modelling (SEM)	Profesionalisme pemeriksa pajak dan Komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka profesionalisme dan komitmen akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5.	Dwi Ari Wulandari (2014)	Proses rekrutmen (X), variabel <i>intervening</i> adalah komitmen organisasi (Z), dan variabel terikat adalah kinerja (Y),	Analisis Jalut ( <i>Path Analysis</i> )	Komitmen dengan kinerja karyawan menghasilkan pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan dengan komitmen organisasi karyawan yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat juga.
6.	Fajar Fadliyansya (2013)	Kecerdasan emosional(X), komitmen(Z) sebagai variabel <i>intervening</i> , dan kinerja karyawan(Y)	Analisis Jalur	Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber : diolah dari berbagai referensi, 2015

## 2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual digambarkan untuk menceritakan alur pemikiran dalam penelitian ini yaitu pengaruh kualitas sumber daya manusia (X1), profesionalisme kerja (X2), dan komitmen (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Maka dirumuskan kerangka konseptual digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan :

- > = pengujian secara parsial
- > = pengujian secara simultan

Kesimpulan:

Dari kerangka konseptual di atas dapat dijelaskan untuk variabel independen kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen dengan menggunakan pengujian secara parsial berpengaruh langsung terhadap variabel dependen kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember, sedangkan variabel independen kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen dengan menggunakan pengujian secara simultan berpengaruh langsung terhadap variabel dependen kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember.

## 2.5 Hipotesis

Berdasar pada rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptual yang telah dijelaskan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub>: Variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember.

H<sub>2</sub>: Variabel profesionalisme kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember.

H<sub>3</sub>: Variabel komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember.

H<sub>4</sub>: Variabel kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember.

### BAB 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan suatu usulan untuk memecahkan suatu masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian (Arikunto 2006:12). Karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat dikategorikan sebagai penelitian *explanatory research* yaitu penelitian yang mencoba untuk menjelaskan suatu pokok permasalahan dan terdapat sebuah pengujian hipotesa serta melakukan analisis dari data yang diperoleh (Sumarmi dan Wahyuni, 2006:52).

#### 3.2 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, dimana data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Dalam hal ini, peneliti menggunakan :

a. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari survei yang dilakukan. Dimana survei ini dilakukan dengan membagikan kuisioner untuk mengetahui tanggapan responden mengenai variabel bebas kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ), profesionalisme kerja ( $X_2$ ), komitmen ( $X_3$ ), maupun variabel terikat kinerja karyawan ( $Y$ ).

b. Data sekunder

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

#### 3.3 Metode Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan cara tanya jawab tentang gambaran umum perusahaan, visi dan misi perusahaan kepada pihak yang berhubungan dengan objek penelitian yang berlangsung secara lisan dengan bertatap muka.

b. Kuesioner

Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan memberikan kuisisioner kepada responden yang terkait dengan indikator yang ada pada penelitian peneliti berupa pernyataan-pernyataan, digunakan sebagai alat pengumpulan data yang nantinya akan dipakai sebagai penguji hipotesis.

c. Studi Pustaka

Pengumpulan data yang didapat dari berbagai sumber-sumber yang ada, yaitu dari jurnal, internet, dan buku untuk menunjang penelitian yang akan dilakukan.

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Jadi kumpulan elemen itu menunjukkan jumlah, sedangkan ciri-ciri tertentu menunjukkan karakteristik dari kumpulan itu (Sanusi, 2011:87). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Jember yang berjumlah 150 orang karyawan.

#### 3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebuah proses menyeleksi kumpulan-kumpulan elemen dari sebuah populasi penelitian untuk menjadi wakil dari populasi tersebut (Sekaran, 2006:121). Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik sampling menurut Arikunto (2006:131) yaitu sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Sampel yang akan diambil disini dengan mengambil 50% dari populasi yaitu dengan sampel 75 orang karyawan dari Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Jember. Didalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan metode *simple random sampling* atau sampel acak sederhana dengan cara lotre/undian dari nama-nama karyawan PDAM Kabupaten Jember yang kemudian diambil undian sebanyak sampel yang dipakai yaitu 75 nama karyawan yang terpilih didalam pengundian.

### 3.5 Identifikasi Operasional Variabel

Berdasarkan penelitian yang telah diajukan, maka variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel Bebas atau *Independent Variable* (X)

Variabel ini adalah variabel yang berkontribusi negatif maupun positif terhadap variabel terikat (Y). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ), profesionalisme kerja ( $X_2$ ), dan komitmen ( $X_3$ ).

b. Variabel Terikat atau *Dependent Variable* (Y)

Variabel terikat adalah variabel yang bergantung pada variabel lainnya dan sebagai pengamatan utama pada penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y).

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional menurut Sanusi (2011:68) adalah kegiatan mengelaborasi teori, konstruk, atau variabel sampai pada indikatornya. Dalam penelitian ini definisi operasional variabel adalah sebagai berikut:

a. Variabel bebas (X) yang terdiri dari:

1. Kualitas Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ), 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 (Widodo 2001 dalam Kharis 2010). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah:
  - a. Produktivitas
  - b. Sifat dan Perilaku
  - c. Komunikasi
  - d. Hubungan
2. Profesionalisme Kerja ( $X_2$ ), bahwa menurut 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. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Efektif dan efisien
  - b. Teliti
  - c. Ulet
  - d. Berintegritas
  - e. Konsekuen
3. Komitmen (X3), bahwa komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu Robbins (2002:140). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah:
- a. Kemauan Karyawan
  - b. Kesetiaan Karyawan
  - c. Kebanggaan Karyawan
4. Kinerja (Y), menurut Mangkunegara (2006:67) kinerja karyawan atau prestasi karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah:
- a. Kualitas
  - b. Kuantitas
  - c. Ketepatan Waktu
  - d. Efektivitas

### **3.7 Skala Pengukuran Variabel**

Dalam penelitian ini skala pengukuran variabel menggunakan skala Likert. Skala Likert dalam hal ini responden diminta tanggapannya akan pernyataan yang diajukan kepadanya (Subiyanto, 2007:119). Skala likert dalam penelitian ini digunakan dalam penyusunan pernyataan dalam kuesioner. Hasil dari jawaban kuesioner akan diberi nilai/skor sebagai berikut:

- a. Sangat setuju (SS) = skor 5
- b. Setuju (S) = skor 4
- c. Netral (N) = skor 3
- d. Tidak setuju (TS) = skor 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) = skor 1

Alasan poin tengah (netral) digunakan dalam skala likert menurut Sanusi (2014:60) yaitu:

- a. Memasukkan poin netral merupakan satu cara agar responden benar-benar dapat memilih sesuai dengan sikap atau persepsinya ketika mereka memang bersikap netral dengan apa yang mereka rasakan atau pikirkan. Menghilangkan poin netral akan menambah kesalahan karena memaksa responden yang sebenarnya mempunyai penilaian netral untuk memilih yang tidak mencerminkan perasaan atau pikiran mereka.
- b. Para responden dapat merasa frustrasi ketika terpaksa harus menentukan pilihan yang sebenarnya tidak cocok dengan perasaan atau pikiran mereka. Hal ini dapat mendorong mereka menjawab asal-asalan, tidak mengembalikan kuesioner atau memberikan jawaban yang tidak benar.
- c. Ketika melakukan perhitungan rata-rata untuk item kuesioner, variabel atau dimensi, beberapa nilai rata-rata akan selalu mempunyai nilai tengah pada skala. Jadi sangatlah tidak masuk akal jika mendiskusikan hasil yang mempunyai nilai tengah, tetapi item-item pada kuesioner tidak mempunyai pilihan nilai tengah.

### **3.8 Uji Instrumen Penelitian**

Uji instrumen merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data, agar data yang diperoleh bisa akurat jadi data yang digunakan harus valid dan reliabel.

#### **3.8.1 Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui validitas data yang diperoleh dan kecocokan alat ukur yang digunakan dengan tujuan pengukuran dari penyebaran kuisisioner yang dilakukan. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi

*product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%, dengan menggunakan rumus (Prayitno, 2010:90) ;

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan ;

- r = Koefisien korelasi
- X = Skor pertanyaan
- Y = Skor total
- n = Jumlah sampel

Pengukuran validitas dilakukan dengan menguji taraf signifikansi *product moment pearson's*. Suatu variabel dikatakan valid, apabila variabel tersebut memberikan nilai signifikansi < 5%.

### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mengemukakan pengertian bahwa suatu instrumen penelitian cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Sebuah instrumen penelitian harus reliabel, dalam arti bahwa instrumen tersebut cukup baik sehingga mampu mengungkap data yang bisa dipercaya (Arikunto, 2006:178). Metode yang digunakan untuk mengetahui reliabilitas data dalam penelitian ini adalah metode *Cronbach Alpha* (Arikunto, 2006:171), yaitu dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k-1)r}$$

Keterangan;

- = koefisien reliabilitas
- r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel
- k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2005:42).

### 3.8.3 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan ( ) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Prayitno, 2010:71). Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogorov-smirnov test* adalah;

- 1) Jika signifikansi  $> 0,05$  maka data tersebut berdistribusi normal
- 2) Jika signifikansi  $< 0,05$  maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

## 3.9 Analisis Data

### 3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui hubungan yang kuat terkait antara variabel terikat kinerja karyawan (Y), dengan variabel bebas (X), dengan cara hitung menggunakan *software* SPSS. Dalam analisis regresi variabel yang mempengaruhi disebut *independent variabel* (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut *dependent variabel* (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat salah satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka disebut sebagai regresi sederhana, sedangkan jika variabelnya bebasnya lebih dari satu, maka disebut sebagai persamaan regresi berganda (Prayitno, 2010:61).

Untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember, digunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut (Prayitno, 2010:61) :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = variabel kinerja

X<sub>1</sub> = variabel kualitas SDM

X<sub>2</sub> = variabel profesionalisme kerja

$X_3$  = variabel komitmen

$b_0$  = intersep, konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat  $X_1, X_2, X_3$ , sama dengan nol

$b_1$  = koefisien regresi variabel kualitas SDM

$b_2$  = koefisien regresi variabel profesionalisme kerja

$b_3$  = koefisien regresi variabel komitmen

$e$  = variabel pengganggu

### 3.9.2 Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2005:130) uji asumsi klasik terhadap model regresi yang digunakan dilakukan agar dapat diketahui apakah model regresi tersebut merupakan model yang baik atau tidak. Untuk menguji apakah model regresi linear bebas dari adanya bias atau penyimpangan sehingga diperoleh model regresi yang benar-benar BLUE (*Best, Linear, Unbiased, Estimator*) atau tidak. Asumsi BLUE yang harus dipenuhi antara lain: tidak ada multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan pengujian dari asumsi untuk membuktikan bahwa variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan lainnya. Adanya multikolinearitas dapat menyebabkan model regresi yang diperoleh tidak valid. Gejala multikolinearitas juga dapat dideteksi dengan melihat besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*). Latan (2013:61), menyatakan bahwa indikasi multikolinearitas pada umumnya terjadi jika VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar

scatterplot model tersebut (Latan, 2013:66). Dasar pengambilan keputusan antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu. seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas;
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

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

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan. Dari koefisiensi determinasi ( $R^2$ ) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y (Prayitno, 2010:66).

$$R^2 = \frac{\sum Y (b^1 \sum X_1 Y + b^2 \sum X_2 Y + b^3 \sum X_3 Y + b^4 \sum X_4 Y)}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

- $R^2$  = Koefisien determinasi berganda  
 Y = Variabel terikat (*dependent*)  
 X = Variabel bebas (*Independent*)  
 b = Koefisien regresi linier

### 3.10 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang terdapat dalam model. Uji hipotesis yang dilakukan adalah:

### 3.10.1 Uji t

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel pengaruh kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember. Rumusnya adalah (Prayitno, 2010:68) ;

$$t = \frac{bi}{Se(bi)}$$

Keterangan :

t = test signifikan dengan angka korelasi

bi = koefisien regresi

Se (bi) = *standard error* dari koefisien korelasi

Formulasi hipotesis uji t ;

- 1) *Level of significane* 5% (Uji 2 sisi, 5% : 2 = 2,5% atau 0,025)
- 2) Pengambilan keputusan ;
  - a) jika  $t_{tabel} > t_{hitung}$  : Ho diterima, berarti tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat;
  - b) jika  $t_{tabel} < t_{hitung}$  : Ho ditolak, berarti ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

### 3.10.2 Uji F

Uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas secara simultan (serentak) terhadap variabel terikat (Prayitno, 2010:67). Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  secara simultan terhadap variabel Y. Rumus yang akan digunakan adalah :

$$F = \frac{R^2/(k-1)}{1 - R^2/(n-k)}$$

Keterangan :

F = pengujian secara simultan

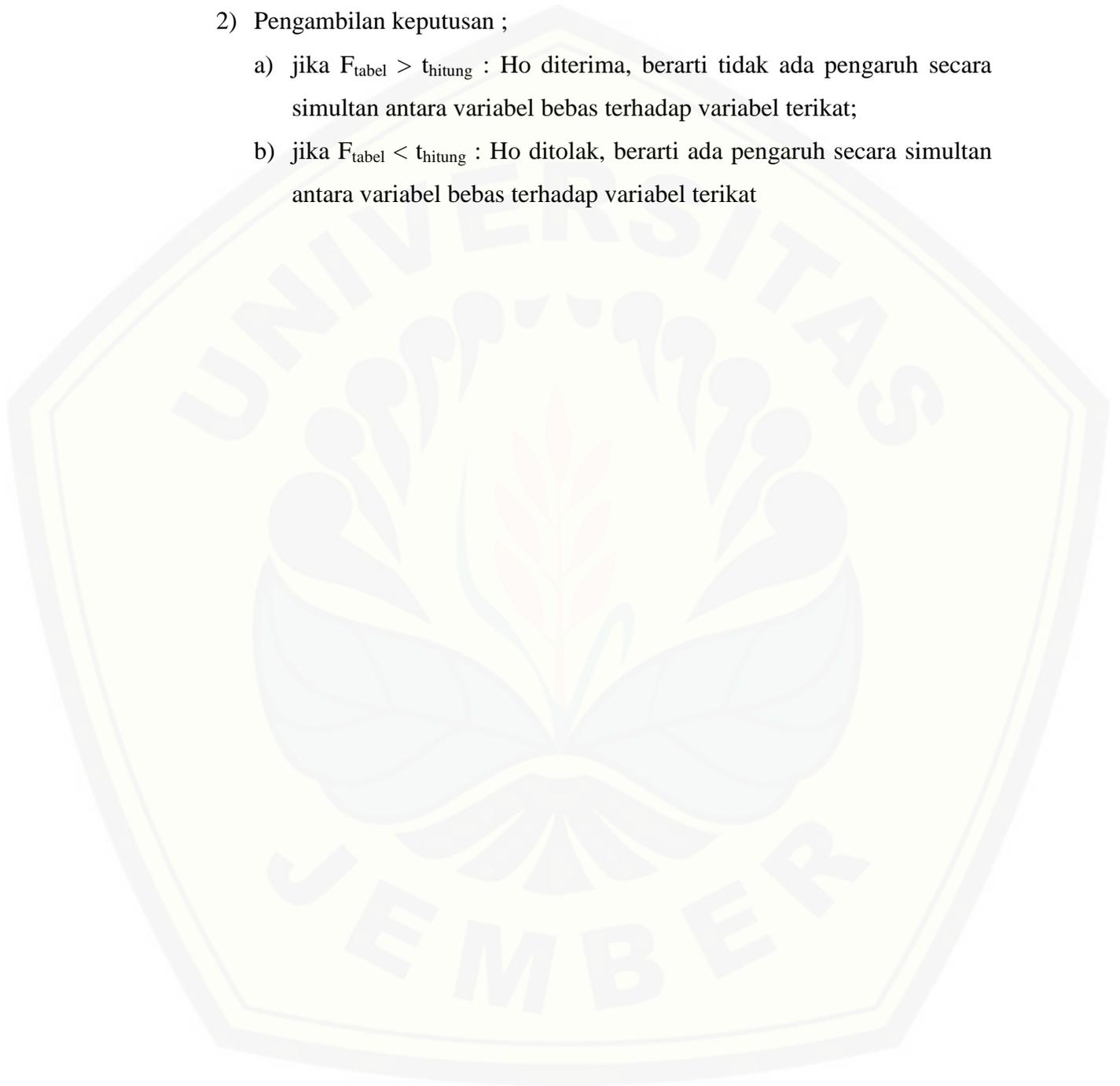
$R^2$  = koefisien determinasi

k = banyaknya variabel

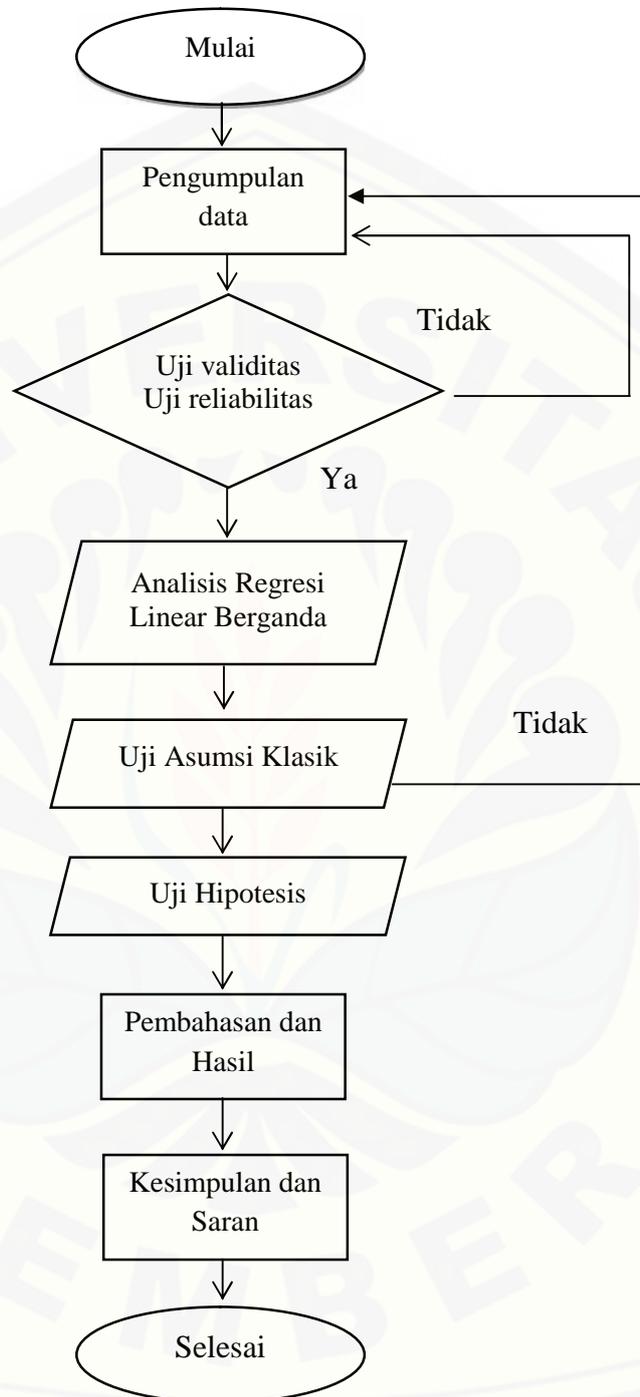
$n$  = banyaknya sampel

Formulasi hipotesis uji F ;

- 1) *Level of significane* 5%
- 2) Pengambilan keputusan ;
  - a) jika  $F_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$  :  $H_0$  diterima, berarti tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat;
  - b) jika  $F_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$  :  $H_0$  ditolak, berarti ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat



### 3.11 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1. Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan:

- a. Mulai  
Tahap awal persiapan sebelum melakukan penelitian.
- b. Pengumpulan data  
Pencarian data yang diperoleh dari perusahaan dengan cara pembuatan pernyataan atau pertanyaan dalam kuesioner.
- c. Uji instrumen  
Alat yang digunakan untuk mengetahui kuesioner yang akan dibagikan valid atau reliabel.
- d. Analisis data  
Data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan yang kuat terkait antara variabel terikat dan variabel bebas.
- e. Uji asumsi klasik  
Uji asumsi klasik meliputi dari uji multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas dilakukan agar dapat diketahui apakah model regresi tersebut merupakan model yang baik atau tidak.
- f. Uji hipotesis  
Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t, uji F digunakan untuk melihat pengaruh disetiap variabel yang diukur.
- g. Pembahasan dan hasil  
Menginterpretasikan hasil yang telah di uji.
- h. Kesimpulan dan saran  
Dari pembahasan dapat ditarik kesimpulan dan saran dari analisis data serta perhitungan yang dilakukan.
- i. Selesai  
Menunjukkan berakhirnya kegiatan penelitian yang dilakukan.

## **BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

#### **4.1.1 Sejarah Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Jember**

Perusahaan Daerah Air Minum pada mulanya dibangun oleh Pemerintah Belanda cq. Provencial Oost Java yang berkedudukan di kota Surabaya pada tahun 1930 dan diberi nama Provencial Water Leding Bedrijf. Sedang status Perusahaan ini diatur berdasarkan ketentuan status Gemente atau Regentscap yang merupakan cabang Pekerjaan tidak mengutamakan mencari keuntungan melainkan untuk fungsi sosial dalam melayani masyarakat.

Pada tahun 1939 oleh Provencial Oost Java Perusahaan dijual kepada Regentscap te Djember, maka sejak tahun 1940 Perusahaan dieksploitasi dan Regentscap te Djember diganti nama menjadi Regentscap Water Leading Bedrijf te Djember. Pada masa pendudukan tentara Jepang sarana sarana produksi yang telah ada sejak masa penjajahan Belanda tidak mengalami perubahan, sedang pengelolaan perusahaan dengan sendirinya adalah mereka yang ditunjuk oleh pemerintah Jepang. Terhitung sejak Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia, Jember diperintah oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Jember ( sebagai daerah otonomi ) maka dibentuklah Perusahaan Saluran Air Minum (PSAM) yang pengurusannya didelegasikan kepada Pekerjaan Umum Kabupaten (PUK).

Berdasarkan perkembangan yang ada dan berdasarkan Surat Keputusan Bupati Kepala Daerah Kabupaten Jember ( Dh. Bupati Kepala Daerah Tingkat II Kabupaten Jember ) nomor Sek/III/38/19772 tanggal 1 Oktober 1972 perihal Pembentukan Sub Direktorat Pendapatan Daerah Kabupaten Jember dimana antara lain dinyatakan bahwa Perusahaan Daerah Air Minum termasuk salah satu bagian yang bernaung dibawahnya, dengan demikian maka Perusahaan Saluran Air Minum tidak lagi bernaung dibawah Dinas Pekerjaan Umum Daerah ( yang dululunya PUK ) dari sinilah menjadi Seksi Air Minum Daerah Kabupaten Jember.

Dengan Peraturan Daerah Tingakt II Jember nomor 4 tahun 1975 tertanggal 26 Maret 1975 yang kemudian disempurnakan dalam Peraturan Daerah nomor 27

tahun 1992, maka ditetapkan dengan nama Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) yang mempunyai tujuan sebagai berikut :

- a. Menambah Penghasilan Daerah.
- b. Pembangunan Daerah dalam arti luas.
- c. Pembangunan Ekonomi Nasional umumnya dalam rangka meningkatkan kesejahteraan rakyat dan memenuhi kebutuhan ketenagakerjaan dalam perusahaan menuju masyarakat adil dan makmur.

Kekayaan Pemerintah Daerah yang dipisahkan untuk Perusahaan senilai Rp. 454.632.950,- sebagian berupa sarana produksi dan Distribusi merupakan peninggalan koloni yang digunakan untuk melayani pelanggan yang berjumlah 1.883 sambungan. Sebagai kelanjutan daripada Perda Pendirian dilakukan pemisahan kekayaan Perusahaan dari kekayaan Pemerintah Daerah Tingkat II Jember yang dikukuhkan dengan SK Bupati nomor : 301 tahun 1980.

Karena didorong oleh perkembangan kebutuhan masyarakat terhadap air bersih dan pertimbangan bahwa sumber air yang ada kurang memadai maka untuk memenuhi kebutuhan dimaksud dan untuk pengembangan PDAM, melalui Pemerintah Daerah Tingkat II Jember mengusahakan bantuan dana pinjaman dari International Bank for Recontructional and Development (IBRD) pada tahun 1981, disamping itu juga didapat bantuan dana Pinjaman dalam Negeri (PDN) dan penyertaan Modal Pemerintah (PMP).

4.1.2 Fungsi PDAM, mempunyai 2 (dua) fungsi yaitu :

- a. FUNGSI SOSIAL,

Merupakan kewajiban untuk memberikan pelayanan kepada seluruh lapisan masyarakat tanpa memperhatikan strata sosialnya.

- b. FUNGSI EKONOMI,

Usaha pengelolaan secara bisnis yang merupakan kewajiban suatu tuntutan dalam pengelolaannya agar menganut prinsip-prinsip ekonomi yakni mendapatkan keuntungan (Profit oriented) guna menunjang kelangsungan hidup dan pelayanan serta perluasan area pelayanan.

#### 4.1.3 Visi dan Misi PDAM Kabupaten Jember

##### a. Visi

###### a.) MANDIRI

Dalam menjalankan usaha jasa penyediaan Air Bersih kepada masyarakat, PDAM memiliki kewenangan yang tidak tergantung pihak lain dan tumbuh dengan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki.

Dengan bermodal kemandirian, PDAM Jember secara bertahap akan mampu menjadi Perusahaan yang sehat, mampu memenuhi kebutuhan dan tuntutan masyarakat dalam penyediaan dan pelayanan air minum.

###### b.) BERKEMBANG SEHAT

Dari waktu ke waktu PDAM Jember dapat tumbuh dan berkembang secara sehat dengan berpedoman pada prinsip pengelolaan Perusahaan secara Sehat. Menggunakan cara sehat dalam pengelolaan Perusahaan, melakukan perbaikan terus menerus dan berkelanjutan sejalan dengan perkembangan lingkungan dan teknologi.

Dengan pencapaian Visi diusahakan mampu mewujudkan :

- 1.) Pelayanan yang memuaskan pelanggan PDAM khususnya dan masyarakat pada umumnya.
- 2.) Meningkatkan kesejahteraan masyarakat,
- 3.) Ketenangan kerja dan kesejahteraan karyawan dengan produktivitas kerja tinggi dan didukung profesionalisme,
- 4.) Memberikan tambahan pendapatan kepada Pemerintah Daerah.

##### b. Misi

- a.) Menyediakan Air Bersih yang memenuhi Standart Kesehatan bagi masyarakat secara kontinyu dan Kestinambungan;
- b.) Mewujudkan Profesionalisme dalam pelayanan;
- c.) Menjamin kelangsungan pelayanan berdasarkan prinsip perusahaan.
- d.) Meningkatkan kinerja dan kesejahteraan Karyawan.

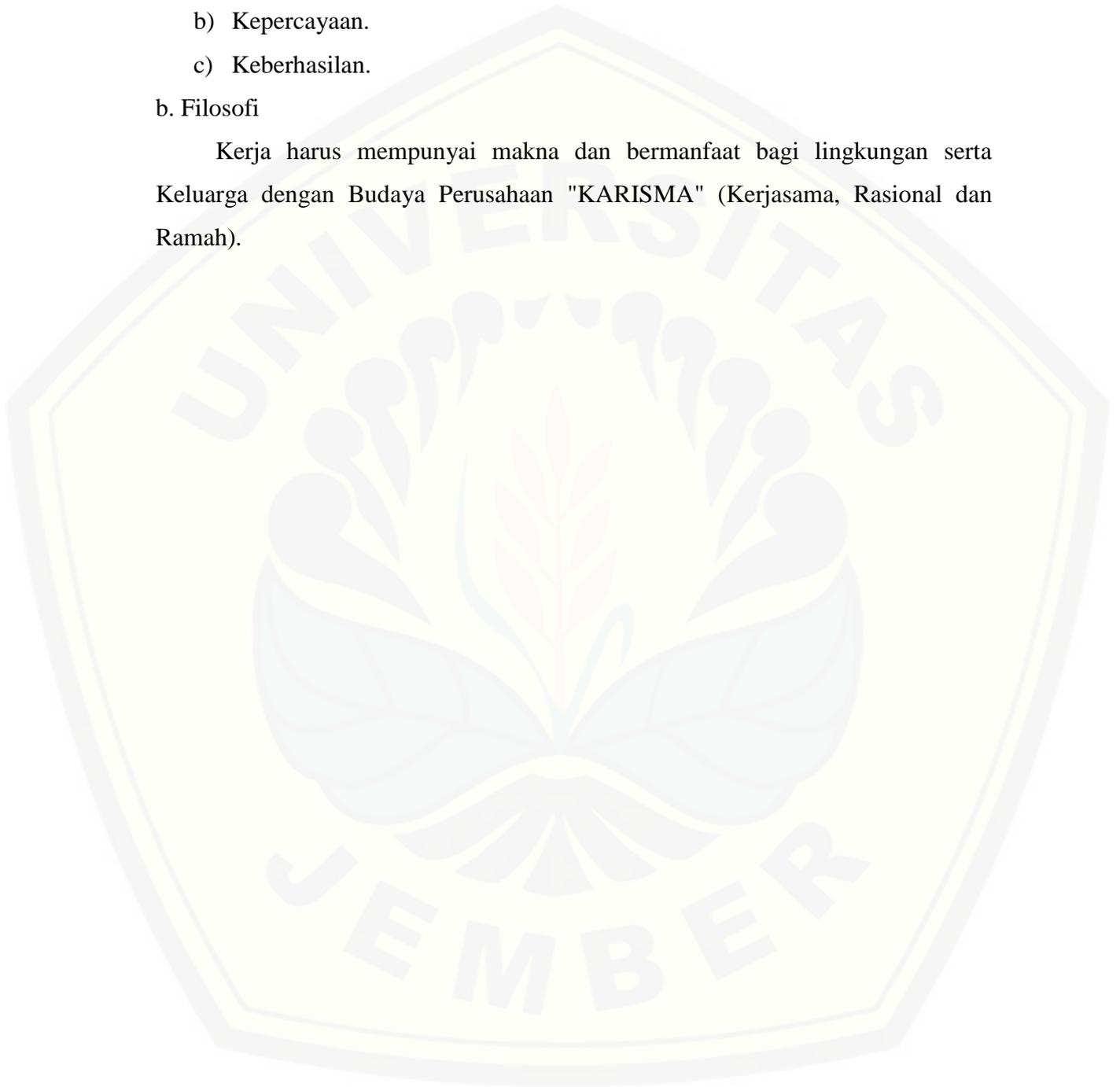
#### 4.1.4 Nilai Dan Filosofi

##### a. Nilai

- a) Kerja keras.
- b) Kepercayaan.
- c) Keberhasilan.

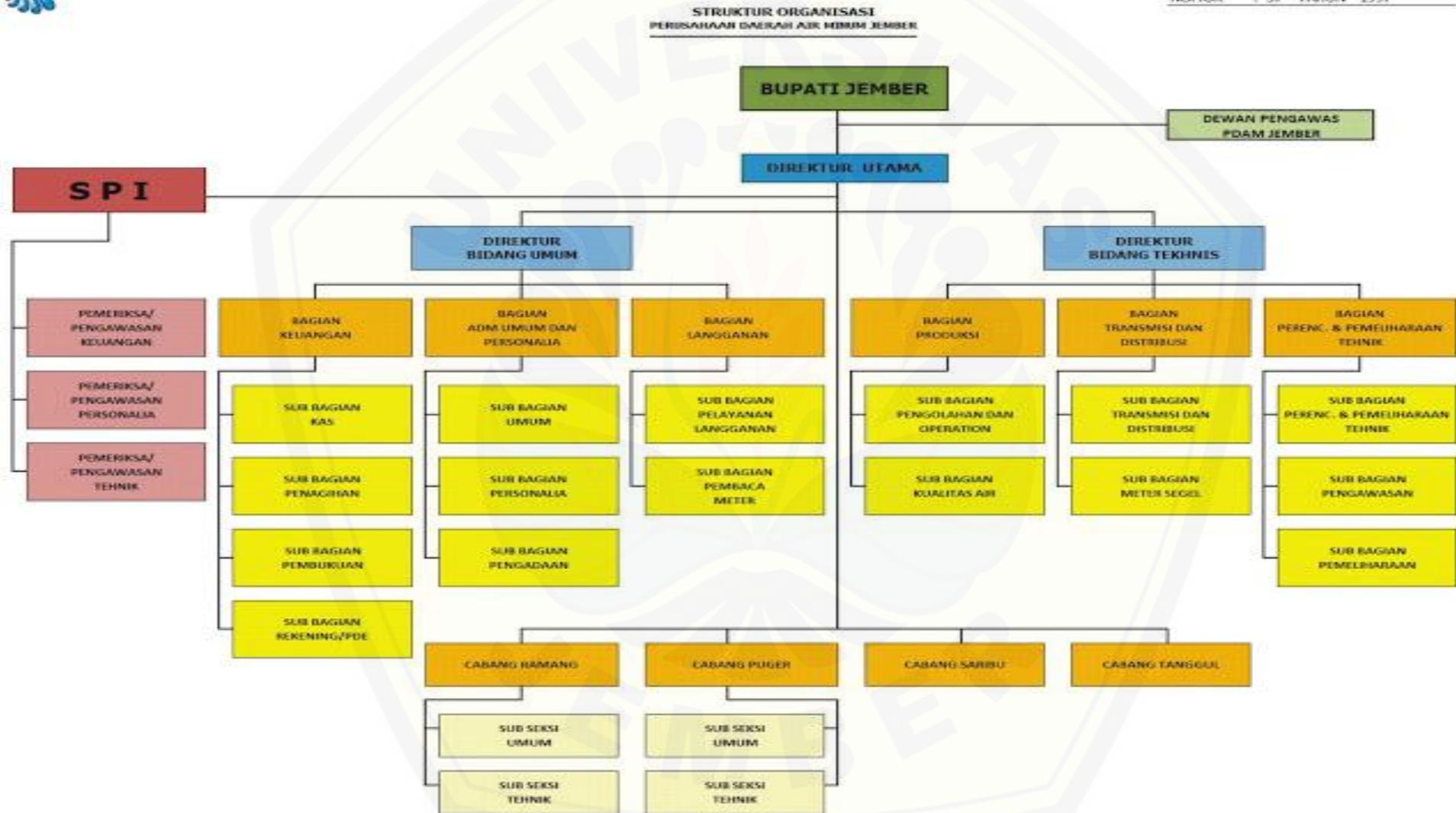
##### b. Filosofi

Kerja harus mempunyai makna dan bermanfaat bagi lingkungan serta Keluarga dengan Budaya Perusahaan "KARISMA" (Kerjasama, Rasional dan Ramah).



## 4.1.5 Struktur Organisasi Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Jember

LAMPIRAN : KEPUTUSAN BUPATI KEPALA DAERAH  
TINGKAT II JEMBER  
TANGGAL : 16 MEI 1997  
NOMOR : 37 TAHUN 1997



## 4.2 Data Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Kabupaten Jember yaitu sebanyak 75 orang responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini, yaitu karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama berkerja.

### 4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia responden terbagi dalam 3 kelompok dari 75 responden, yaitu 25 – 35 tahun, 36 – 45 tahun dan diatas 45 tahun. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapati karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.1. Berikut data responden berdasarkan usia ;

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
25 – 35 tahun	14	18,67%
36 – 45 tahun	42	56%
dias 45 tahun	19	25,34%
Jumlah	75	100%

Sumber : Lampiran 1 data kuesioner diolah, Maret 2015

Berdasarkan Tabel 4.1, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas yang menjadi karyawan PDAM Jember adalah responden yang berumur diantara 36 – 45 tahun sebesar 56%, sedangkan minoritas responden yang menjadi karyawan PDAM Jember adalah responden yang berumur diantara 25 – 35 tahun, dan diatas 45 tahun. Dikarenakan dengan usia yang produktif dan sudah memiliki pengalaman kerja yang cukup matang untuk dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap perusahaan. PDAM Kabupaten Jember memiliki karyawan dengan usia produktif, diusia ini karyawan sudah memiliki bekal pengalaman dan wawasan yang cukup luas sehingga karyawan mampu membawa perusahaan menjadi lebih baik dan terus berkembang dengan bekal pengalaman yang dimilikinya dalam menghadapi waktu yang akan datang demi kemajuan perusahaan.

#### 4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden terbagi dalam 2 kelompok dari 75 responden, yaitu laki dan perempuan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapati karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.2. Berikut data responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
Laki	51	68%
Perempuan	24	32%
Jumlah	75	100%

Sumber : Lampiran 1 data kuesioner diolah, Maret 2015

Berdasarkan Tabel 4.2, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas yang menjadi karyawan PDAM Kabupaten Jember adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 68%, dan minoritas responden yang menjadi karyawan PDAM Kabupaten Jember adalah responden yang berjenis kelamin perempuan. Hal ini dikarenakan karyawan PDAM Kabupaten Jember banyak yang bekerja dibagian lapang dan jajaran manajer untuk laki-laki, sedangkan untuk perempuan berada dibagian administrasi.

#### 4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan responden terbagi dalam 3 kelompok dari 75 responden, yaitu Strata 1, Diploma, dan SMA. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapati karakteristik responden berdasarkan pendidikan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.3. Berikut data responden berdasarkan pendidikan:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
SMA	15	20%
Diploma	12	16%
Strata 1	48	64%
Jumlah	75	100%

Sumber : Lampiran 1 data kuesioner diolah, Maret 2015

Berdasarkan Tabel 4.3, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas responden yang menjadi karyawan PDAM Kabupaten Jember adalah responden telah berpendidikan Strata 1 sebesar 64%, sedangkan minoritas responden yang menjadi karyawan PDAM Kabupaten Jember adalah responden telah berpendidikan Diploma dan SMA. Hal ini membuktikan bahwa PDAM Kabupaten Jember memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik dengan didominasi karyawan memiliki bekal pendidikan ditingkat sarjana yang berarti karyawan sudah memiliki banyak ilmu yang diterapkan di perusahaan.

#### 4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama berkerja

Lama berkerja responden terbagi dalam 3 kelompok dari 75 responden, yaitu 1 – 5 tahun, 5 – 10 tahun, dan diatas 10 tahun. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapati karakteristik responden berdasarkan lama berkerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.4. Berikut data responden berdasarkan lama berkerja ;

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama berkerja

Lama berkerja	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
1 – 5 tahun	9	12%
5 – 10 tahun	41	54,67%
Diatas 10 tahun	25	33,34%
Jumlah	75	100%

Sumber : Lampiran 1 data kuesioner diolah, Maret 2015

Berdasarkan Tabel 4.4, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas responden yang menjadi karyawan PDAM Kabupaten Jember adalah responden yang telah berkerja selama 5 – 10 tahun sebesar 54,67%, sedangkan minoritas responden yang menjadi karyawan PDAM Kabupaten Jember adalah responden responden yang telah berkerja selama 1 – 5 tahun, dan diatas 10 tahun. Hal ini menyatakan karyawan PDAM Kabupaten Jember memiliki kesetiaan terhadap perusahaan dan merasa nyaman bekerja di perusahaan sehingga karyawan mampu bertahan lama bekerja di perusahaan.

### 4.3 Uji Instrumen Penelitian

#### 4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pernyataan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5% (Prayitno, 2010:90). Pengambilan keputusan dalam penelitian ini dikatakan valid apabila nilai signifikan kurang dari ( ) yaitu  $0,000 < 0,05$ . Berikut pada Tabel 4.5 Rekapitulasi perhitungan pengujian validitas:

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas

Indikator	<i>Product Moment Pearson's</i>	Sig.		Keterangan
X <sub>1,1</sub>	0,789	0,000	< 0,05	Valid
X <sub>1,2</sub>	0,734	0,000	< 0,05	Valid
X <sub>1,3</sub>	0,817	0,000	< 0,05	Valid
X <sub>1,4</sub>	0,797	0,000	< 0,05	Valid
X <sub>2,1</sub>	0,745	0,000	< 0,05	Valid
X <sub>2,2</sub>	0,850	0,000	< 0,05	Valid
X <sub>2,3</sub>	0,825	0,000	< 0,05	Valid
X <sub>2,4</sub>	0,718	0,000	< 0,05	Valid
X <sub>2,5</sub>	0,849	0,000	< 0,05	Valid
X <sub>3,1</sub>	0,785	0,000	< 0,05	Valid
X <sub>3,2</sub>	0,774	0,000	< 0,05	Valid
X <sub>3,3</sub>	0,813	0,000	< 0,05	Valid
Y <sub>1</sub>	0,823	0,000	< 0,05	Valid
Y <sub>2</sub>	0,808	0,000	< 0,05	Valid
Y <sub>3</sub>	0,775	0,000	< 0,05	Valid
Y <sub>4</sub>	0,768	0,000	< 0,05	Valid

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.5, diketahui bahwa masing-masing indikator dalam variabel yang digunakan mempunyai hasil nilai *product moment pearson's* dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam pengumpulan data.

#### 4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan *cronbach's alpha*. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60. Berikut pada Tabel 4.6 disajikan hasil pengujian reliabilitas:

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cutt off</i>	<i>N of Item</i>	Keterangan
X <sub>1</sub>	0,831	> 0,6	4	Reliabel
X <sub>2</sub>	0,883	> 0,6	5	Reliabel
X <sub>3</sub>	0,743	> 0,6	3	Reliabel
Y	0,884	> 0,6	4	Reliabel

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 4.6, hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa data yang diperoleh bersifat reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* yakni 0,831, 0,883, 0,743, dan 0,884 > 0,60, sehingga data yang diperoleh dapat dinyatakan reliabel atau layak sebagai alat dalam pengumpulan data.

#### 4.3.3 Uji Normalitas Data

Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan ( ) sebesar 5% . Adapun hasil pengujian dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas

<i>Test of Normality</i>	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>		
	Sig.	<i>Cutt off</i>	Keterangan
X <sub>1</sub>	0,171	> 0,05	Normal
X <sub>2</sub>	0,157	> 0,05	Normal
X <sub>3</sub>	0,175	> 0,05	Normal
Y	0,179	> 0,05	Normal

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.7, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas atau signifikansi untuk masing-masing variabel, yaitu 0,171, 0,157, 0,175 dan 0,179 > 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

## 4.4 Analisis Data

### 4.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi 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. Berikut pada Tabel 4.10 disajikan hasil analisis regresi linear berganda:

Tabel 4.8 Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel <i>Independent</i>	<i>Unstandardized</i> Coefficients B	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.	$\alpha$	Keterangan
(Constant)	0,062	-	-	-	-	-
Kualitas SDM ( $X_1$ )	0,374	3,633	> 1,993	0,001	< 0,05	Signifikan
Profesionalisme kerja ( $X_2$ )	0,268	2,650	> 1,993	0,006	< 0,05	Signifikan
Komitmen ( $X_3$ )	0,308	3,130	> 1,993	0,003	< 0,05	Signifikan
<i>R Square</i> = 0,738				F. Hitung = 66,687 Sig. F = 0,000		

Sumber : Lampiran 6

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

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

### 4.4.2 Uji Asumsi Klasik

Menguji apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*), asumsi BLUE yang harus dipenuhi antara lain yaitu : data tidak ada multikolinieritas, dan tidak adanya heteroskedastisitas. Pengujian asumsi klasik dilakukan pada model regresi linear berganda yang dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear dalam variabel independen dalam model, dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Latan (2013:61), menyatakan bahwa indikasi multikolinieritas pada umumnya terjadi jika VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya. Berikut ini disajikan hasil uji multikolinieritas:

Tabel 4.9 Uji Multikolinieritas

<i>Test of Multikolinierity</i>	VIF	<i>Cutt off</i>	Keterangan
Kualitas SDM ( $X_1$ )	2,981	< 10	Tidak terjadi multikolinieritas
Profesionalisme kerja ( $X_2$ )	2,165	< 10	Tidak terjadi multikolinieritas
Komitmen ( $X_3$ )	2,666	< 10	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Lampiran 6

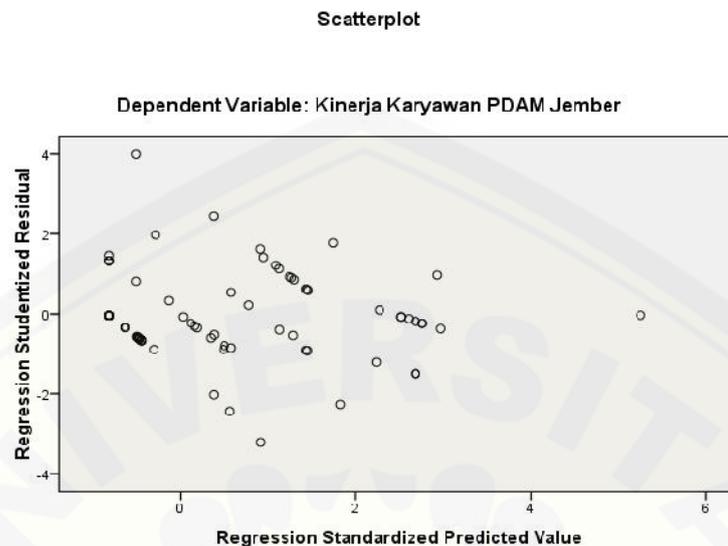
Tabel 4.9, menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel *independen* karena menunjukkan nilai VIF dari kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen kurang dari 10.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi pada halaman 46, terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut (Latan, 2013:39). Dasar pengambilan keputusan antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu. seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas;
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Adapun hasil pengujian disajikan pada Gambar 4.2, sebagai berikut ;



Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.1, menunjukkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas, karena tebaran data tidak membentuk garis tertentu atau tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y.

#### 4.4.3 Koefisien Determinasi

Berfungsi untuk mengetahui besarnya proporsi atau sumbangan pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen* secara keseluruhan, maka dapat ditentukan dengan uji koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ). Dilihat dari nilai koefisien determinasi berganda, hasil analisis menunjukkan bahwa besarnya persentase sumbangan pengaruh variabel kualitas SDM, profesionalisme kerja, dan komitmen terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember, dapat dilihat dari nilai *R Square* ( $R^2$ ) menunjukkan sebesar 0,738 atau 73,8%.

### 4.5 Uji Hipotesis

#### 4.5.1 Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel kualitasSDM, profesionalisme kerja dan komitmen berpengaruh terhadap variabel kinerja secara signifikan secara parsial. Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\%$  (uji 2 sisi,  $0,05 : 2$

= 0,025), dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $75-3-1 = 71$ . Hasil analisis regresi berganda adalah untuk mengetahui pengaruh kualitas SDM, profesionalisme kerja, dan komitmen terhadap variabel *dependen* yaitu kinerja. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda (dalam hal ini untuk menguji pengaruh secara parsial) diperoleh hasil yang dapat dinyatakan berikut :

- a. Variabel kualitas SDM ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,633 > 1,994$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti secara parsial variabel kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember;
- b. Variabel profesionalisme kerja ( $X_2$ ) memiliki  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu nilai  $2,650 > 1,994$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti secara parsial variabel profesionalisme kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember;
- c. Variabel komitmen ( $X_3$ ) memiliki  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu nilai  $3,150 > 1,994$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti secara parsial variabel komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember.

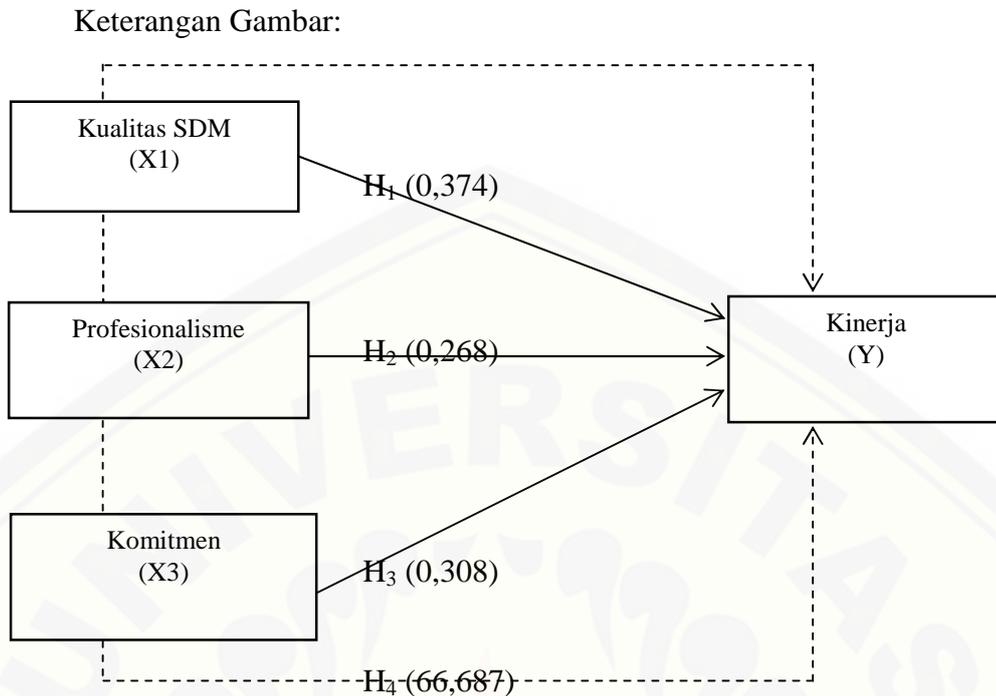
Berdasarkan hasil uji t pada analisis regresi tersebut maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

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

- a. Koefisien regresi dari konstanta diperoleh nilai sebesar 0,062 dengan tanda positif, yang berarti bahwa tanpa adanya kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen maka akan menurunkan kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember.
- b. 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 yang dilakukan karyawan yaitu karyawan bekerja sebaik mungkin, bersikap dan berperilaku baik, berkomunikasi dengan baik, serta memiliki hubungan yang baik maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan yaitu mampu mengerjakan tugas sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan

perusahaan, mengerjakan lebih dari target yang diberikan, tepat waktu dalam penyelesaian tugas, dan memaksimalkan fasilitas yang ada pada PDAM Kabupaten Jember.

- c. Koefisien regresi dari profesionalisme kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan arah yang positif sebesar 0,268. Hal ini berarti bahwa, jika profesionalisme kerja yang dilakukan oleh karyawan dengan selalu menyelesaikan tugas semaksimal mungkin, bekerja penuh ketelitian, tekun dan tabah dalam bekerja, tidak mudah goyah dalam godaan yang ada, serta melakukan tindakan secara matang maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan yaitu karyawan mampu mengerjakan tugas sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan perusahaan, mengerjakan lebih dari target yang diberikan, tepat waktu dalam penyelesaian tugas, dan memaksimalkan fasilitas yang ada pada PDAM Kabupaten Jember.
- d. Koefisien regresi dari komitmen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan arah yang positif sebesar 0,308. Hal ini berarti bahwa, jika komitmen yang dimiliki karyawan dengan melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh, tetap bertahan didalam perusahaan dengan penuh kesadaran, dan merasa bangga bergabung dalam perusahaan demi mencapainya tujuan perusahaan maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan yaitu karyawan mampu mengerjakan tugas sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan perusahaan, mengerjakan lebih dari target yang diberikan, tepat waktu dalam penyelesaian tugas, dan memaksimalkan fasilitas yang ada pada PDAM Kabupaten Jember.



4.2 Gambar Koefisien Analisis Regresi Linear Berganda

#### 4.5.2 Uji F

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh kualitas SDM, profesionalisme kerja, dan komitmen terhadap variabel *dependen* yaitu 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  $75-3-1 = 71$ . Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda (dalam hal ini untuk menguji pengaruh secara simultan) diperoleh hasil, yaitu bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $66,687 > 2,73$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel kualitas SDM, profesionalisme kerja, dan komitmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember.

#### 4.6 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 Jember. Hasil

pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan bahwa kualitas SDM, profesionalisme kerja, dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember 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 Jember” adalah 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 Jember.

#### 4.6.1 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 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 (Widodo dalam Kharis 2010:8). Penelitian ini mendukung penelitian Kasanudin (2011) dan Suharto (2012), bahwa kualitas SDM berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan di perusahaan yang dijadikan objek penelitian. Sedangkan penelitian ini beda dengan penelitian Sibagariang (2008) yang menyatakan kualitas SDM tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dikarenakan penempatan karyawan pada obek penelitian Sibagarian tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, sehingga menyebabkan pekerjaan yang ditanganinya tidak sesuai dengan yang diharapkan dan akhirnya akan mempengaruhi kinerja pada perusahaan. Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dengan adanya karyawan yang bekerja dengan sebaik mungkin untuk dapat meningkatkan organisasi agar lebih baik, karyawan juga memiliki sikap dan perilaku baik terhadap organisasinya agar bisa terjaga etika dalam perusahaan antar sesama rekan maupun terhadap pengguna jasa sendiri. Karyawan yang berkerja di PDAM juga

memiliki hubungan baik dengan karyawan lainnya, hubungan baik yang ada diharuskan dan tetap dijaga oleh setiap karyawannya atau pengguna jasa, selain itu karyawan juga harus lebih fleksibel didalam berkomunikasi, komunikasi yang dilakukan dapat bersifat formal dan informal atau secara langsung maupun tidak langsung, dengan adanya hubungan yang baik dan ditunjang dengan komunikasi yang fleksibel maka kegiatan kerja yang ada didalam lingkungan kerja PDAM dapat dilaksanakan secara baik, seperti mengadakan rencana kerja yang berhubungan dengan anggaran dan operasi dibidang pengairan, karyawan yang ada akan bersikap baik dan saling menghargai pendapat satu dengan yang lainnya dan dalam berkomunikasi, komunikasi yang dibangun dapat diadakan dengan rapat dan atau diskusi antar bidang, sehingga komunikasi dan hubungan yang baik yang ada dapat menyukseskan adanya program yang telah direncanakan sebelumnya, dengan itu karyawan akan mampu menghasilkan hasil kerja atau kinerja yang tinggi pada perusahaan.

#### 4.6.2 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) dengan 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 yang berkerja di PDAM Kabupaten Jember sangat dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember karyawan berusaha untuk selalu menyelesaikan tugas dengan hasil yang maksimal sehingga tercapailah kinerja yang baik dengan standart mutu yang ditetapkan perusahaan, karyawan juga

bekerja dengan penuh ketelitian dikarenakan karyawan sudah cukup memiliki pengalaman yang luas untuk menyelesaikan bidang pekerjaannya demi mencapai hasil kerja yang maksimal di perusahaan karena bila kegiatan yang dilakukan mengalami kesalahan maka karyawan yang ada akan bertugas kembali menyelesaikan permasalahan yang ada, karyawan selalu tekun dan tabah dalam bekerja serta tidak mudah putus asa sampai hasil pekerjaannya tercapai sehingga pekerjaan dapat tercapai lebih dari target pekerjaan yang diberikan padakaryawan. Karyawan juga harus konsisten yaitu tidak mudah tergoyahkan oleh keadaan apapun dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selalu melakukan tindakan sesuai dengan apa yang difikirkan secara matang untuk dapat tetap terjaganya hasil kerja yang tinggi, jadi apabila kegiatan tersebut dapat terlaksana dengan baik maka akan meningkatkan kinerja yang ada dalam perusahaan.

#### 4.6.3 Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel komitmen sebesar 0,308 atau 30,8% dengan arah positif. Anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi (Mayer dan Allen dalam Fadliyansya, 2013:9). Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian Sibagariang (2008), Suharto (2012), Wulandari (2014), dan Flandiansyah (2013), yang sama-sama menyimpulkan bahwa komitmen memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada masing-masing objek penelitiannya. Komitmen kerja sebagai suatu ikatan psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotannya dalam berorganisasi adalah baik, dengan artian lain bahwa adanya kemauan karyawan untuk berkerja keras dan berkerja secara aktif untuk organisasinya dan berkerja sesuai dengan rencana dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaannya, serta adanya kesetiaan karyawan terhadap organisasinya didalam bertugas dan melaksanakan pekerjaannya telah menjadikan pekerjaan yang ada didalam perusahaan PDAM Jember dapat dilaksanakan sesuai

dengan rencana dan program kerja yang telah diajukan, seperti adanya kemauan karyawan didalam berkerja keras dan melakukan tugas dengan sungguh-sungguh demi tercapainya tujuan pada perusahaan. Karyawan mampu bertahan dalam perusahaan dengan penuh kesadaran karena karyawan setia pada perusahaan, dengan alasan karyawan ingin meningkatkan kinerja di dalam perusahaannya seperti karyawan tepat waktu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.. Karyawan PDAM Jember juga merasa bangga karena telah dapat berkerja untuk perusahaan dan memberikan kontribusinya untuk perusahaan, karyawan yang merasa bangga karena telah bergabung di dalam perusahaan karena karyawan ingin meningkatkan kinerja perusahaan dengan adanya fasilitas yang terpenuhi karyawan akan berusaha memanfaatkan fasilitas perusahaan dengan sebaik mungkin dengan dapat tercapainya tujuan perusahaan.

#### **4.7 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan serta kekurangan yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel independen untuk mengukur kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Jember, sedangkan masih ada beberapa variabel lain yaitu seperti motivasi, lingkungan kerja yang masih bisa digunakan untuk mengukur kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Jember. Jadi di dalam penelitian ini masih membutuhkan informasi tambahan terkait tentang variabel lain yang digunakan untuk dapat mengukur kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Jember.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan PDAM Kabupaten Jember saja, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat diterapkan di perusahaan lain.

## BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

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

- a. Kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Jember. Hal ini membuktikan bahwa adanya kualitas SDM yang produktif, memiliki perilaku baik, dapat berkomunikasi secara fleksibel, dan dapat berhubungan baik antara karyawan satu dengan lainnya maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan;
- b. Profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Jember. Hal ini membuktikan bahwa adanya profesionalisme kerja yang berprinsip pada efektif dan efisien didalam berkerja, berintegritas dan konsekuen didalam berkerja maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan;
- c. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Jember. Hal ini membuktikan bahwa adanya komitmen karyawan didalam berkerja maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- d. Kualitas SDM, profesionalisme kerja, dan komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Jember.

### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat disarankan sebagai berikut ;

- a. Pihak Manajemen PDAM Jember dihimbau lebih meningkatkan kualitas SDM yang dimiliki karyawan, sikap profesionalisme kerja yang dilakukan karyawan dan komitmen seorang karyawan terhadap perusahaan untuk lebih ditingkatkan dan tetap dijaga lagi oleh karyawan didalam perusahaan

dengan memberikan pelatihan kerja yang baik, motivasi terhadap diri sendiri untuk tetap giat bekerja, pengembangan karir atau pengembangan kreatifitas yang dimiliki oleh setiap karyawan, fasilitas-fasilitas yang memadahi untuk menunjang daya kerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, agar dapat tercapainya tujuan dalam perusahaan.

- b. Pihak akademis dan calon penelitian selanjutnya yaitu diharapkan untuk dapat melakukan pada objek lain yang lebih besar dan luas serta menyertakan dan menambah variabel lain dalam penelitian selanjutnya seperti motivasi, lingkungan kerja yang mendukung dengan objek penelitian yang akan diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- 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)
- Cahyasumirat, Gunawan. 2006. “Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Internal Auditor Pt. Bank Abc)”. Tesis. Semarang: Uiversitas Diponegoro Semarang.  
[http://eprints.undip.ac.id/15604/1/Gunawan\\_Cahya\\_Sumirat.pdf](http://eprints.undip.ac.id/15604/1/Gunawan_Cahya_Sumirat.pdf)
- Fadliyansya, Fajar. 2013. “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen dan Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam”. Tidak Dipublikasikan. Lumajang. Universitas Jember.
- Ghozali, Imam. 2005. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. 2012. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Indiarto, Nur dan Bambang Supomo. 2002. *Metodologipenelitian Bisnis Untuk Akutansi Dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada.
- Ir, Andi AA. 2012. “AnalisisPengaruh Pengembangan Karir Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan Pada Kantor Pusat PT.Bank Sulselbar Kota Makasar”. Makasar : Universitas Hasanuddin Makasar.  
<http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/6244/SoftCopy>
- 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 Sistempengendalian Intern Pada Pt.Avia Avian*. Universitas Pembangunan Nasional “VETERAN”.

[http://www.google.com/url?sa=t&ret=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CB0QFjAB&url=http%3A%2F%2Fcore.ac.uk%3A8081%2Fdownload%2Fpdf%2F12215856.pdf&ei=n3ICVfmsNs6XuATn7IH4CQ&sg=AFQjCNGWLNqKudsFb3HRvjRW\\_VfE38Ed9Q&sig2=ILihy3CLRnN4YJw-ZIwrtw](http://www.google.com/url?sa=t&ret=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CB0QFjAB&url=http%3A%2F%2Fcore.ac.uk%3A8081%2Fdownload%2Fpdf%2F12215856.pdf&ei=n3ICVfmsNs6XuATn7IH4CQ&sg=AFQjCNGWLNqKudsFb3HRvjRW_VfE38Ed9Q&sig2=ILihy3CLRnN4YJw-ZIwrtw)

- Kuncoro, A. 2003. *Komitmen Organisasi*. Yogyakarta: Andi offset.
- Latan, Hengky. 2013. *Analisis Multivariat Teknik dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers
- Mangkunegara, A.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Nilasari, S. 2014. “pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Dinas Pendapatan Kabupaten Jember”. Tidak Dipublikasikan. Skripsi. Jember: Universitas Jember.
- Nugroho, Bhuwono Agung. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Paramu, Hadi. 2013. *Ekonometrika PPT*. Universitas Jember.
- Pratiwi, Rizma G. 2008. “Hubungan Profesionalisme Pegawai Dengan Kualitas Pelayanan PT.Jamsostek (PERSERO) Cabang Jember”. Tidak Dipublikasikan. Skripsi. Jember: Universitas Jember.
- Prayitno, D. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: MediaKom.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Perilaku Organisasi Versi Bahasa Indonesia*. Edisi VIII. Jakarta Prehallindo.
- Santoso, Singgih. 2002. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Bisnis Cetakan Keempat*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Edisi Keempat. Jakarta. Salemba Empat.

- Sugiyono. 2002. *Statistika Penelitian dan Aplikasi Dengan SPSS 10.0 For Windows*. Jakarta: Alfabeta.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan-Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit CV.Andi.
- Suliyanto. 2012. *Metode Penelitian Adminitrasi Cetakan Keduapuluh*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Adminitrasi Pembangunan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2003. *Good Governance (keperintahan yang Baik) dalam Rangka Otonomi Daerah Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien melalui Restrukturisasi dan Pemberdayaan*. Bandung: Mandar Maju.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Alemba Empat.
- Sibagariang, Arisonaldi. 2013. "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komunikasi, Sarana Pendukung Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja SKPD (Studi Empiris Pada Pemerintah Kota Sibolga)". Padang: Universitas Negeri Padang.  
[http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CB4QFjAA&url=http%3A%2F%2Fjournal.unp.ac.id%2Fstudents%2Findex.php%2Fakt%2Farticle%2Fdownload%2F61%2F49&ei=XUCVeDAAZOTuASqnoHwCQ&usg=AFQjCNG-IwklJoIKAAQBq-QEBNVEX-nU\\_Q&sig2=8YdykQnVYTBuYQS3wuLv0w&bvm=bv.88198703,d.c2E](http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CB4QFjAA&url=http%3A%2F%2Fjournal.unp.ac.id%2Fstudents%2Findex.php%2Fakt%2Farticle%2Fdownload%2F61%2F49&ei=XUCVeDAAZOTuASqnoHwCQ&usg=AFQjCNG-IwklJoIKAAQBq-QEBNVEX-nU_Q&sig2=8YdykQnVYTBuYQS3wuLv0w&bvm=bv.88198703,d.c2E)
- 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=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CBsQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.stiesia.ac.id%2Fjurnal%2Findex.php%2Farticle%2Fdownload\\_selection\\_article%2F2%2F20130731004%2F1&ei=FHcCVbK-Ec6IuwT-m4HIBQ&usg=AFQjCNGoXo6P-h7E2qmYOhn95eA7LT3lug&sig2=a-FzKvNngpTiI\\_WXyPTbFWQ&bvm=bv.88198703,d.c2E](http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CBsQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.stiesia.ac.id%2Fjurnal%2Findex.php%2Farticle%2Fdownload_selection_article%2F2%2F20130731004%2F1&ei=FHcCVbK-Ec6IuwT-m4HIBQ&usg=AFQjCNGoXo6P-h7E2qmYOhn95eA7LT3lug&sig2=a-FzKvNngpTiI_WXyPTbFWQ&bvm=bv.88198703,d.c2E)
- Sugiyono. 2002. *Statistika Penelitian Dan Aplikasinya Dengan SPSS*. Jakarta: Alfabeta.
- Subiyanto, I. 2007. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: UPP AMP-YKPN

Suharto, Agus.A. 2012. “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Kediri”. Kediri: Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI, Vol. 1

Sumarmi, Murti dan Wahyuni, Salamah. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.

Universitas Jember. 2012. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: Badan Penerbit Universitas Jember.

Wulandari, Dwi A. 2014. “Pengaruh Proses Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada PT. Indonesia Dwi Sembilan (IDS) Cabang Kabupaten Jember”. Tidak Dipublikasikan. Skripsi. Jember: Universitas Jember.

[Website ;](#)

<http://www.psychologymania.com//2012/12/pengertian-kualitas-sumber-daya-manusia.html?m=1>

<http://pdamjember.blogspot.com/2012/05/logo-pdam-jember.html>

**LAMPIRAN 1. KUISIONER PENELITIAN**

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i

Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jember

Di tempat

Dengan Hormat,

Kuesioner dalam penelitian ini dipergunakan untuk penyusunan skripsi dalam menyelesaikan studi S1 di jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember. Judul skripsi yang saya buat adalah **“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember”**. Peneliti memohon dengan hormat atas keiklasan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur dan sebenarnya.

Informasi yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan dapat dijamin kerahasiaannya atas identitas pribadi dan jawaban yang diperoleh. Peneliti mengucapkan terimakasih atas kesediannya dan kerjasamanya untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini, serta mohon maaf apabila ada yang tidak berkenan.

Hormat saya,

**Merisa Fajar Aisyah**

**110810201067**

**KUISIONER PENELITIAN****1. Identitas Peneliti**

Nama : Merisa Fajar Aisyah  
NIM : 110810201067  
Status : Mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen

**2. Identitas Responden**

Nomor Responden : (diisi oleh peneliti)  
Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan  
Umur : tahun  
Pendidikan Terakhir : a. SMA/Sederajat  
b. Diploma (D1, D2, D3)  
c. Sarjana (S1, S2, S3)  
Lama Bekerja : tahun

**3. Petunjuk Pengisian**

- a. Pernyataan-pernyataan berikut ini mohon diisi dengan jujur dan sesuai dengan kenyataannya yang ada.
- b. Berilah tanda check list (✓) pada salah satu jawaban yang anda anggap sesuai dengan pilihan anda. Terdapat lima (5) pilihan jawaban dengan masing-masing pernyataan akan diberi nilai/skor sebagai berikut:

Sangat Setuju = (SS)  
Setuju = (S)  
Netral = (N)  
Tidak Setuju = (TS)  
Sangat Tidak Setuju = (STS)

#### 4. Daftar Pernyataan

##### a. Kualitas Sumber Daya Manusia ( $X_1$ )

No.	Pernyataan	Kategori Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya bekerja dengan sebaik mungkin untuk meningkatkan organisasi agar lebih baik.					
2.	Saya bersikap dan berperilaku baik dalam organisasi.					
3.	Saya berkomunikasi dengan baik secara langsung maupun tidak langsung antar pegawai.					
4.	Saya memiliki hubungan baik terhadap rekan kerja dan orang lain/pengguna jasa PDAM.					

##### b. Profesionalisme Kerja ( $X_2$ )

No.	Pernyataan	Kategori Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan hasil yang maksimal.					

2.	Saya selalu bekerja dengan penuh ketelitian, karena saya cukup berpengalaman dibidang yang saya jalani saat ini.					
3.	Saya selalu tekun dan tabah dalam bekerja, serta tidak mudah putus asa sampai hasil (target) tercapai.					
4.	Saya tidak mudah tergoyahkan oleh keadaan terpaksa atau godaan iman, seperti harta dan kenikmatan hidup.					
5.	Saya melakukan tindakan sesuai apa yang telah saya pikirkan secara matang untuk menjaga hasil kerja yang tinggi.					

**c. Komitmen (X<sub>3</sub>)**

No.	Pernyataan	Kategori Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh dan bekerja keras demi tercapainya tujuan perusahaan.					

2.	Saya tetap bertahan dalam organisasi dengan penuh kesadaran karena setia pada perusahaan.					
3.	Saya merasa bangga bergabung di dalam perusahaan ini.					

**d. Kinerja (Y)**

No.	Pernyataan	Kategori Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu mengerjakan tugas dengan baik sesuai standar mutu yang ditetapkan perusahaan.					
2.	Saya mengerjakan pekerjaan lebih dari target pekerjaan yang diberikan.					
3.	Saya tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan dalam kehadiran di perusahaan.					
4.	Saya memaksimalkan fasilitas organisasi dengan sebaik-baiknya.					









## LAMPIRAN 3. HASIL UJI VALIDITAS

## Correlations

		X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	XT.1
X.1.1	Pearson Correlation	1	.531**	.616**	.555**	.789**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75
X.1.2	Pearson Correlation	.531**	1	.492**	.565**	.734**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75
X.1.3	Pearson Correlation	.616**	.492**	1	.561**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75	75
X.1.4	Pearson Correlation	.555**	.565**	.561**	1	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75	75
XT.1	Pearson Correlation	.789**	.734**	.817**	.797**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Correlations

		X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.2.5	XT.2
X.2.1	Pearson Correlation	1	.559**	.625**	.542**	.567**	.745**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75
X.2.2	Pearson Correlation	.559**	1	.656**	.508**	.781**	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75
X.2.3	Pearson Correlation	.625**	.656**	1	.538**	.701**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75
X.2.4	Pearson Correlation	.542**	.508**	.538**	1	.556**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75
X.2.5	Pearson Correlation	.567**	.781**	.701**	.556**	1	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75	75	75
XT.2	Pearson Correlation	.745**	.850**	.825**	.718**	.849**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Correlations**

		X.3.1	X.3.2	X.3.3	XT.3
X.3.1	Pearson Correlation	1	.481**	.509**	.785**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75
X.3.2	Pearson Correlation	.481**	1	.485**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75
X.3.3	Pearson Correlation	.509**	.485**	1	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75
XT.3	Pearson Correlation	.785**	.774**	.813**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Correlations**

		Y.1.1	Y.1.2	Y.1.3	Y.1.4	YT
Y.1.1	Pearson Correlation	1	.549**	.623**	.645**	.823**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75
Y.1.2	Pearson Correlation	.549**	1	.597**	.577**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75
Y.1.3	Pearson Correlation	.623**	.597**	1	.481**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75	75
Y.1.4	Pearson Correlation	.645**	.577**	.481**	1	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75	75
YT	Pearson Correlation	.823**	.808**	.775**	.768**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**LAMPIRAN 4. HASIL UJI RELIABILITAS**

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X.1.1 X.1.2 X.1.3 X.1.4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	75	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	4

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X.2.1 X.2.2 X.2.3 X.2.4 X.2.5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	75	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	5

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X.3.1 X.3.2 X.3.3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	75	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.743	3

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Y.1.1 Y.1.2 Y.1.3 Y.1.4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	75	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	4

## LAMPIRAN 5. HASIL UJI NORMALITAS DATA

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=Y X.1 X.2 X.3

/MISSING ANALYSIS.

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja Karyawan PDAM Jember	Kualitas Sumber Daya Manusia	Profesionalis me Kerja	Komitmen
N		75	75	75	75
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	1.4129	1.4511	1.4152	1.3950
	Std. Deviation	.57492	.58500	.58540	.55582
Most Extreme Differences	Absolute	.130	.137	.143	.135
	Positive	.130	.137	.143	.135
	Negative	-.114	-.120	-.132	-.126
Kolmogorov-Smirnov Z		1.057	1.080	1.115	1.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.179	.171	.157	.175

a. Test distribution is Normal.

**LAMPIRAN 6. HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA**

DESCRIPTIVES VARIABLES=Y X.1 X.2 X.3

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan PDAM Jember	75	1.00	4.00	1.4129	.57492
Kualitas Sumber Daya Manusia	75	1.00	4.25	1.4511	.58500
Profesionalisme Kerja	75	1.00	4.20	1.4152	.58540
Komitmen	75	1.00	4.00	1.3950	.55582
Valid N (listwise)	75				

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N  
 /MISSING LISTWISE  
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL  
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
 /NOORIGIN  
 /DEPENDENT Y  
 /METHOD=ENTER X.1 X.2 X.3  
 /SCATTERPLOT=( \*SRESID , \*ZPRED)  
  
 /RESIDUALS NORM(ZRESID) .

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan PDAM Jember	1.4129	.57492	75
Kualitas Sumber Daya Manusia	1.4511	.58500	75
Profesionalisme Kerja	1.4152	.58540	75
Komitmen	1.3950	.55582	75

**Correlations**

		Kinerja Karyawan PDAM Jember	Kualitas Sumber Daya Manusia	Profesionalisme Kerja	Komitmen
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan PDAM Jember	1.000	.804	.741	.773
	Kualitas Sumber Daya Manusia	.804	1.000	.709	.772
	Profesionalisme Kerja	.741	.709	1.000	.667
	Komitmen	.773	.772	.667	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan PDAM Jember		.000	.000	.000
	Kualitas Sumber Daya Manusia	.000		.000	.000
	Profesionalisme Kerja	.000	.000		.000
	Komitmen	.000	.000	.000	
N	Kinerja Karyawan PDAM Jember	75	75	75	75
	Kualitas Sumber Daya Manusia	75	75	75	75
	Profesionalisme Kerja	75	75	75	75
	Komitmen	75	75	75	75

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen, Profesionalisme Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan PDAM Jember

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 <sup>a</sup>	.738	.727	.30039

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Profesionalisme Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan PDAM Jember

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.053	3	6.018	66.687	.000 <sup>a</sup>
	Residual	6.407	71	.090		
	Total	24.459	74			

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Profesionalisme Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan PDAM Jember

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.062	.102		.606	.546		
	Kualitas Sumber Daya Manusia	.374	.103	.381	3.633	.001	.335	2.981
	Profesionalisme Kerja	.268	.101	.272	2.650	.006	.462	2.165
	Komitmen	.308	.103	.317	3.130	.003	.375	2.666

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan PDAM Jember

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Kualitas Sumber Daya Manusia	Profesionalisme Kerja	Komitmen
1	1	3.832	1.000	.01	.00	.00	.00
	2	.088	6.582	.99	.05	.06	.04
	3	.049	8.868	.00	.07	.88	.29
	4	.030	11.213	.00	.87	.05	.67

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan PDAM Jember

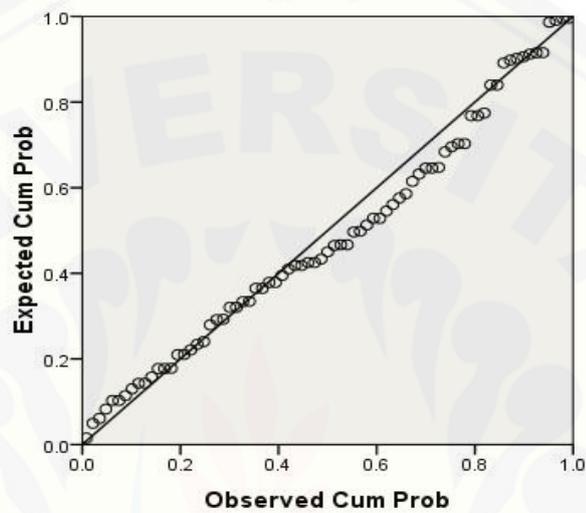
**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.0114	4.0071	1.4129	.49392	75
Std. Predicted Value	-.813	5.252	.000	1.000	75
Standard Error of Predicted Value	.041	.187	.064	.026	75
Adjusted Predicted Value	1.0014	4.0117	1.4153	.49619	75
Residual	-.86709	1.17889	.00000	.29424	75
Std. Residual	-2.887	3.924	.000	.980	75
Stud. Residual	-3.214	3.993	-.004	1.019	75
Deleted Residual	-1.07470	1.22064	-.00239	.31931	75
Stud. Deleted Residual	-3.452	4.503	.002	1.066	75
Mahal. Distance	.366	27.811	2.960	4.192	75
Cook's Distance	.000	.618	.022	.078	75
Centered Leverage Value	.005	.376	.040	.057	75

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan PDAM Jember

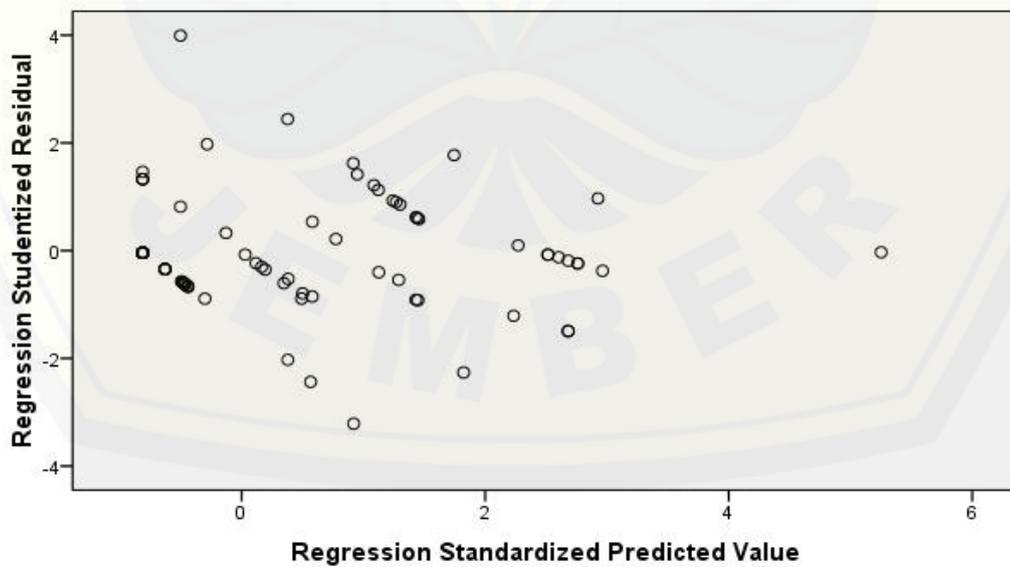
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan PDAM Jember



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan PDAM Jember



Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

LAMPIRAN 8. TABEL F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78