

ANALISIS KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, PROFESIONALISME KERJA, DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH SISTEM PENYEDIAAN AIR MINUM (BLUD-SPAM) KABUPATEN NAGEKEO

Oleh

- 1) Author 1
Maria Goreti Je Pogo
e-mail: mariagoretijepogo06@gmail.com
- 2) Author 2
Lambertus Langga
e-mail: lambertuslangga609@gmail.com
- 3) Author 3
Gabriel Tanusi
e-mail: tanusigabriel@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to determine the influence of the quality of the human resources, work professionalism and commitment to employee performance BLUD SPAM Nagekeo District, and to find out the most dominant effect on the performance of employees of the Regional Public Service Agency Nagekeo District Drinking Water Supply System. The type of research used in this study is research Quantitative. The data source is primary and secondary data, with data collection through the dissemination of questionnaires. respondents in this study employees of the regional public service agency district drinking water supply system Nagekeo numbered 52 respondents. Data analysis techniques used is a test of data quality and multiple linear regression techniques. Determination co-fisian test (R²) indicates that the influence of variables independent of dependent variables is 46.6% meaning that the presentation of factors of human resource quality, work professionalism and commitment jointly affect the performance of employees in blud offices SPAM Nagekeo Regency While the remaining 53.6 % described other factors or that do not appear in this research hypothesis Based on the results of simultaneous test F shows that F_{calculate} > F_{tabel} as large as 15,705 > 2.80 and the accepted hypothesis is the Hr Quality Factor (X₁), Professionalism of work (X₂), commitment (X₃) have a simultaneous effect on the employee performance (Y), the t test showed that the most dominant variable affect employee performance is a variable of professionalism of work 4,474 and a commitment of 4,089 with a sig value. 0.000 and 0.000 smaller than other variables.

Keywords: *Quality of human resources, Professionalism of work, commitment, employee performance.*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) berperan sebagai motor penggerak bagi kehidupan organisasi, manusia yang mengatur dan menjalankan sarana dan prasarana yang ada dalam organisasi Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya

Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Layanan Umum Daerah Sistem Penyediaan Air Minum (BLUD - SPAM) Kabupaten Nagekeo- Maria Goreti Je Pogo. Lambertus Langga, Gabriel Tanusi

manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan latar belakang pendidikan, pengalaman, keahlian dan motivasi. Semakin baik kualitas sumber daya manusia, semakin baik pula kinerja perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, sehingga upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi. Tugas dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk memanfaatkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan. Artinya karyawan dengan kinerja yang optimal merupakan salahsatu sasaran organisasi untuk mencapai kinerja yang tinggi.

. Profesionalisme merupakan keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami. Profesionalisme menyangkut pengabdian pada profesi yang tercermin dalam dedikasi profesional melalui penggunaan pengetahuan yang dimiliki, dan kewajiban sosial dimana seseorang karyawan mempunyai pandangan tentang pentingnya peran profesi serta manfaat yang diperoleh pada suatu pekerjaan, serta kemandirian seseorang karyawan harus mempunyai keyakinan keyakinan terhadap peraturan profesi dan harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain. Karyawan yang berkualitas serta profesional harus memiliki komitmen terhadap perusahaannya. 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.

Komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada organisasi dan tujuan-tujuannya. Karyawan berjanji pada dirinya sendiri untuk bisa memajukan perusahaan agar tercapai sebuah tujuan bersama dengan kinerja yang sebaik mungkin dalam kondisi persaingan global dewasa ini, karena komitmen juga merupakan keterikatan individu pada suatu 3 perusahaan., serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu Karyawan di BLUD SPAM 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.

Mangkunegara (2006, p. 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 meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan banyak variabel yang mendukung, antara lain kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen. sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas manakala mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perusahaan Badan Layanan Umum Daerah Sistem Penyediaan Air Minum (BLUD SPAM) Kabupaten Nagekeo merupakan perusahaan yang bergerak pada usaha penyedia air bersih yang ada dalam naungan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), dengan tujuan untuk menambah penghasilan daerah, pembangunan daerah dalam arti luas dan pembangunan ekonomi nasional umumnya dalam rangka meningkatkan kesejahteraan rakyat dan memenuhi kebutuhan ketenagakerjaan dalam perusahaan menuju masyarakat adil dan makmur.

Pemerintah Daerah Kabupaten Nagekeo kemudian mendirikan Badan Layanan Umum Daerah Sistem Penyediaan Air Minum (BLUD SPAM) di Kabupaten Nagekeo dengan lokasi di Jalan Danga- Marapokot, dengan jumlah karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut sebanyak 52 orang. Namun terdapat kendala yang timbul yaitu kurangnya mutu atau kualitas sumber daya yang baik dan kurangnya kesadaran didalam melaksanakan pekerjaannya, Ketepatan Waktu, Contohnya: Ketepatan Waktu BLUD SPAM belum bisa dikatakan baik, dilihat dari banyaknya pegawai yang terlambat masuk kerja, bahkan ada beberapa pegawai yang pulang sebelum jam kerja selesai, sikap profesionalisme dalam menjalankan tugas dan aturan yang ada serta komitmen yang dimiliki untuk mewujudkan tujuan perusahaan sehingga mempengaruhi kinerja kerja karyawan

2. Kajian Pustaka

Pengertian Kuallitas Sumber Daya Manusia

Salim dalam (Leuhery, 2018) mengemukakan pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia sebagai berikut: Kualitas Sumber Daya Manusia adalah nilai dari perilaku seseorang dalam mempertanggung jawabkan semua perbuatannya baik dalam kehidupan pribadi maupun kehidupan bermasyarakat dan berbangsa.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, seperti halnya fungsi manajemen umum, yang meliputi yaitu:

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan (*Planning*)
- b. Pengorganisasian (*Organizing*)
- c. Pengarahan (*Directing*)
- d. Pengendalian (*Controlling*)

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan sumber daya manusia (penarikan-seleksi-orientasi penempatan)
- b. Pengembangan (pendidikan dan latihan)
- c. Kompensasi dan proteksi (upah, insentif, tunjangan.K3)
- d. Pengintegrasian (kepentingan perusahaan + kebutuhan karyawan)
- e. Pemeliharaan (meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas)
- f. Kedisiplinan (penerapan disiplin karyawan)
- g. Pemberhentian (PHK/putusnya hubungan kerja sebab tertentu)

Profesionalisme Kerja

Korten dan Alfonso dalam (Waterkamp et al., 2017) bahwa: “Profesionalisme adalah kecocokan (fitness) antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi (bureaucratic-competence) dengan kebutuhan tugas (task requirement), merencanakan, mengkoordinasikan dan melaksanakan fungsinya secara efisien, inovatif, lentur dan mempunyai etos kerja tinggi” Pengelompokan dan pembagian tugas dalam bekerja melalui unit-unit kerja pada organisasi/perusahaan didasarkan kepada spesialisasi yang seharusnya ditunjang serta didukung oleh tenaga profesional yang handal dan berkemampuan memadai. Hal ini tentunya dengan adanya perencanaan awal serta kemauan pihak yang berkompeten untuk mengadakan profesionalisme karyawan. Profesionalisme kerja merupakan pandangan atau sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya dalam menjalankan profesi sesuai dengan kode etik profesi.

Komitmen

Schermerhorn, Hunt, Osborn, dan Uhl-Bien (2006), bahwa komitmen organisasional merupakan tingkat loyalitas yang dirasakan individu terhadap organisasi. Komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad berjerih payah, berkorban dan

bertanggung jawab demi mencapai tujuan dirinya dan tujuan organisasi atau perusahaan yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara(2006), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Cahyasumirat (2006) menyatakan bahwa “Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, kepuasan kerja. kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai secara keseluruhan atau selama periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori. Lokasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kantor Badan Layanan Umum Daerah Sistem Penyediaan Air Minum (BLUD – SPAM) Nagekeo. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 52 orang. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel jenuh (sensus) dimana semua pegawai pada kantor BLUD SPAM Kabupaten Nagekeo yang berjumlah 52 orang dijadikan sampel. Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, Uji F, Uji T, koefisien determinasi. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kualitas sumber daya manusia, profesionalisme, dan komitmen. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Indikator dari masing-masing variabel bebas dan variabel terikat, yaitu:

1. Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1). Indikatornya adalah:
 - a. Pengabdian pada profesi (*dedication*)
 - b. Kewajiban sosial (*social obligation*)
 - c. Kemandirian (*autonomy demands*)
 - d. Keyakinan terhadap peraturan profesi (*belief in self-regulation*)
 - e. Hubungan dengan sesama profesi (*profesional community affiliation*)
2. Profesionalisme kerja (X_2)
 - a. Pengabdian pada profesi (*dedication*)
 - b. Kewajiban sosial (*social obligation*)

- c. Kemandirian (*autonomy demands*)
 - d. Keyakinan terhadap peraturan profesi (*belief in self-regulation*)
 - e. Hubungan dengan sesama profesi (*profesional community affiliation*)
3. Motivasi (X_3).
- a. Komitmen Afektif (*Affective commitment*)
 - b. Komitmen Kontinyu (*Continuance commitment*)
 - c. Komitmen Normatif (*Normative commitment*)
4. Kinerja Karyawan (Y)
- a. Kuantitas
 - b. Kualitas
 - c. Ketepatan waktu dari hasil
 - d. Efektifitas
 - e. Kehadiran

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas

Berikut ini adalah rincian tabel hasil uji validitas untuk setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kualitas SDM	X1.1	0,719	0,273	Valid
	X1.2	0,809	0,273	Valid
	X1.3	0,629	0,273	Valid
	X1.4	0,582	0,273	Valid
	X1.5	0,787	0,273	Valid
	X1.6	0,770	0,273	Valid
	X1.7	0,317	0,273	Valid
	X1.8	0,752	0,273	Valid
Profesionalisme Kerja	X2.1	0,733	0,273	Valid
	X2.2	0,285	0,273	Valid
	X2.3	0,318	0,273	Valid
	X2.4	0,523	0,273	Valid
	X2.5	0,407	0,273	Valid
	X2.6	0,335	0,273	Valid
	X2.7	0,636	0,273	Valid
	X2.8	0,670	0,273	Valid
	X2.9	0,590	0,273	Valid
	X2.10	0,841	0,273	Valid

Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Layanan Umum Daerah Sistem Penyediaan Air Minum (BLUD - SPAM) Kabupaten Nagekeo- Maria Goreti Je Pogo. Lambertus Langga, Gabriel Tanusi

Komitmen	X3.1	0,835	0,273	Valid
	X3.2	0,761	0,273	Valid
	X3.3	0,609	0,273	Valid
	X3.4	0,822	0,273	Valid
	X3.5	0,683	0,273	Valid
	X3.6	0,747	0,273	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,595	0,273	Valid
	Y2	0,641	0,273	Valid
	Y3	0,687	0,273	Valid
	Y4	0,685	0,273	Valid
	Y5	0,693	0,273	Valid
	Y6	0,582	0,273	Valid
	Y7	0,747	0,273	Valid
	Y8	0,553	0,273	Valid
	Y9	0,698	0,273	Valid
	Y10	0,623	0,273	Valid

Sumber: hasil olah data SPSS tahun 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan pada variabel kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, komitmen dan kinerja karyawan dinyatakan valid dan layak dijadikan sebagai bahan penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Berikut ini adalah rincian tabel hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.2
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1)	0,819	Reliabel
Profesionalisme Kerja (X_2)	0,727	Reliabel
Komitmen (X_3)	0,835	Reliabel
Kinerja Ks	0,845	Reliabel

Sumber: hasil olah data SPSS tahun 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dari setiap variabel yaitu kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, komitmen, dan kinerja karyawan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan dapat dikatakan reliabel dan layak dijadikan sebagai bahan penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut ini adalah tabel hasil pengujian analisis regresi linear berganda:

Tabel 4.3
Hasil Analisis Regresi Linear Bergand

	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		

Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Layanan Umum Daerah Sistem Penyediaan Air Minum (BLUD - SPAM) Kabupaten Nagekeo- Maria Goreti Je Pogo. Lambertus Langga, Gabriel Tanusi

Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig
(Constant)	-12.183	8.581		-1.420	162
Kualitas SDM	.437	.142	.322	3.084	.003
Profesionalisme Kerja	.560	.125	.468	4.474	.000
Komitmen	.610	.139	.422	4.089	.000

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Sumber: hasil olah data SPSS tahun 2019

Berdasarkan tabel diatas, jika dimaksudkan kedalam persamaan regresi linear berganda maka akan terlihat seperti dibawah ini:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

$$Y = -12.183 + 0,437x_1 + 0,560x_2 + 0,610x_3$$

Berdasarkan rumus diatas maka dapat dikatakan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia (X_1), dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,437, Profesionalisme kerja (X_2), dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,560, komitmen (X_3), dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,610 akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1) Angka (a) konstanta = -12.183

Artinya jika faktor kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, komitmen 0, maka kinerja karyawan bernilai negatif sebesar -12.183.

2) Koefisien $b_1 = 0,437$

Artinya jika faktor kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, komitmen ditingkatkan sebesar 1 maka, kinerja karyawan meningkat sebesar 0,437.

3) Koefisien $b_2 = 0,560$

Artinya jika faktor kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, komitmen ditingkatkan sebesar 1 maka, kinerja karyawan meningkat sebesar 0,560

4) Koefisien $b_3 = 0,610$

Artinya jika faktor kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, komitmen ditingkatkan sebesar 1 maka, kinerja karyawan meningkat sebesar 0,610.

Uji F

Berikut ini adalah tabel hasil pengujian hipotesis uji F:

Tabel 4.4
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
	Regression	272.473	3	90.824	15.705	.000 ^p
	Residual	277.585	48	5.783		
	Total	550.058	51			

Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Layanan Umum Daerah Sistem Penyediaan Air Minum (BLUD - SPAM) Kabupaten Nagekeo- Maria Goreti Je Pogo, Lambertus Langga, Gabriel Tanusi

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan
B. Predictors : (constant), komitmen, kualitas SDM, Profesionalisme kerja

Sumber: hasil olah data SPSS tahun 2019

Berdasarkan uji F pada tabel diatas terdapat nilai F_{hitung} 15.705 dan untuk membuktikan adanya pengaruh atau tidaknya variabel independen terhadap variabel dependen dengan rumus : $DF=n-k-1$. $DF= 52-4-1=47$. Nilai F tabel dari 47= 2,80.

Artinya bahwa jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikannya $< 0,05$ maka dinyatakan berpengaruh dan hipotesis dapat diterima nilai F_{tabel} yang di uji dari uji anova $15.705 > 2,80$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini dapat berpengaruh secara simultan antara variabel kualitas sumber daya manusia, (X_1), profesionalisme kerja (X_2) dan komitmen (X_3), terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji T

Berikut ini adalah tabel hasil pengujian hipotesis uji T:

Tabel 4.5
Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-12.183	8.581		-1.420	.162
Kualitas SDM	.437	.142	.322	3.084	.003
Profesionalisme Kerja	.560	.125	.468	4.474	.000
Komitmen	.610	.139	.422	4.089	.000

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Sumber: hasil olah data SPSS tahun 2019

Berdasarkan hasil tabel diatas Jadi dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel profesionalisme kerja dan komitmen berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada kantor BLUD SPAM Kabupaten Nagekeo. Hal ini dapat dilihat pada hasil uji t bahwa faktor profesionalisme kerja dan komitmen paling berpengaruh dengan nilai sig. sebesar $0,000 <$ dan $< 0,000$ dari variabel lainnya. Hal ini disebabkan karena penempatan pegawai yang dilakukan pada kantor BLUD SPAM Kabupaten Nagekeo sesuai dengan tingkat pendidikan yang formal dan keahlian yang dimiliki pegawai.

Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut akan disajikan tabel diatas hasil pengolahan koefisien sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the Estimate

Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Layanan Umum Daerah Sistem Penyediaan Air Minum (BLUD - SPAM) Kabupaten Nagekeo- Maria Goreti Je Pogo, Lambertus Langga, Gabriel Tanusi

1	.704	.495	.464	2.405
a.Predictor (Constant),komitmen, profesionalisme kerja, kualitas SDM				

Sumber: hasil olah data SPSS tahun 2019

Berdasarkan hasil olahan data SPSS diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,464 menunjukkan bahwa 46.4% kinerja karyawan pada BLUD-SPAM Nagekeo, dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia (X_1), profesionalisme kerja (X_2), komitmen (X_3), sedangkan sisanya sebesar 53,6%, kemungkinan ada variabel lain yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BLUD SPAM Nagekeo.

Pembahasan

Variabel Kualitas SDM

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh koefisien regresi untuk variabel X_1 yaitu b_1 sebesar 0,437 dengan signifikan 0,003, dengan demikian dapat dijelaskan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia (X_1) memberikan pengaruh positif dan signifikan. Hal ini berarti pengaruh variabel X_1 meningkat, maka akan diikuti peningkatan Y . Variabel kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

Variabel Profesionalisme Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh koefisien regresi untuk variabel X_2 yaitu b_2 sebesar 0,560 dengan signifikan 0,000, dengan demikian dapat dijelaskan bahwa variabel profesionalisme kerja (X_2) memberikan pengaruh positif dan signifikan. Hal ini berarti pengaruh variabel X_2 meningkat, maka akan diikuti peningkatan Y . Variabel profesionalisme kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor BLUD SPAM Kabupaten Nagekeo.

Variabel Komitmen

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh koefisien regresi untuk variabel X_3 yaitu b_3 sebesar 0,149 dengan signifikan 0,000, dengan demikian dapat dijelaskan bahwa variabel komitmen (X_3) memberikan pengaruh positif dan signifikan. Hal ini berarti pengaruh variabel X_3 meningkat, maka akan diikuti peningkatan Y . Variabel komitmen memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor BLUD SPAM Kabupaten Nagekeo.

Jadi dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel profesionalisme kerja dan komitmen berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada kantor BLUD SPAM Kabupaten Nagekeo. Hal ini dapat dilihat pada hasil uji t bahwa factor

profesionalisme kerja dan komitmen paling berpengaruh dengan nilai sig. sebesar $0,000 <$ dan $< 0,000$ dari variabel lainnya. Hal ini disebabkan karena penempatan pegawai yang dilakukan pada kantor BLUD SPAM Kabupaten Nagekeo sesuai dengan tingkat pendidikan yang formal dan keahlian yang dimiliki karyawan.

5. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan sebagai berikut: Berdasarkan hasil olahan data SPSS diperoleh nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,464 menunjukkan bahwa 46,40 % kinerja karyawan pada kantor Badan Layanan Umum Sistem Penyediaan Air Minum Kabupaten Nagekeo dipengaruhi oleh variabel independen meliputi faktor kualitas sumber daya manusia (X_1), profesionalisme kerja (X_2) dan komitmen (X_3) Sedangkan sisahnya sebesar 53,6 % yang dijelaskan oleh faktor lain atau yang tidak muncul dalam hipotesis penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis uji t dapat dilihat pada unstandardized coefficients beta bahwa variabel kualitas sumber daya manusia (X_1) menunjukkan nilai beta sebesar 0,437 atau 43,7%, sedangkan variabel profesionalisme kerja (X_2) memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,560 atau 56,0%, dan faktor komitmen (X_3) memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,610 atau 61,0%. dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel bebas yaitu kualitas sumberdaya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen sebagai variabel independen mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan BLUD-SPAM Kabupaten Nagekeo. Dilihat dari hasil uji F bahwa variabel kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dari uji ANOVA $15.705 > 2,80$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dapat berpengaruh secara simultan antara variabel X_1 , X_2 dan X_3 , terhadap variabel Y. Dari hasil uji t dapat dilihat bahwa variabel profesionalisme kerja (X_2) dan komitmen (X_3) mempunyai nilai sig. sebesar 0.000 dan 0,000 lebih kecil dari variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa variabel profesionalisme kerja (X_2) dan komitmen (X_3) berpengaruh paling dominan dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kualitas SDM, profesionalisme kerja dan Komitmen dalam diri karyawan kantor BLUD SPAM Kabupaten Nagekeo dapat memberikan pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan usaha untuk meningkatkan profesional. Pelatihan-pelatihan tersebut dapat dilakukan oleh kepala pimpinan sendiri ataupun dengan mengirimkan beberapa pegawai untuk mengikuti pelatihan.
2. Kantor BLUD SPAM Kabupaten Nagekeo harus berlaku adil dalam memberikan penilaian kinerja.
3. Penelitian mendatang diharapkan dapat mengembangkan model yang sudah ada dengan menambahkan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyasumirat, G. (2006). *Pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja internal auditor, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi empiris pada internal auditor PT. Bank ABC)*. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Haris Afrizal (2014), "Pengaruh kualitas sumber daya manusia, sarana prasarana dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri di Yogyakarta"
- Ida Bagus Sawika dkk, 2015. "Pengaruh profesionalisme, etika profesi dan pelatihan auditor terhadap kinerja auditor pada kantor akuntansi public di Bali".
- Kasannudin, Mukhamad. 2011. "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia(SDM) Pengelola Koperasi Terhadap Kinerja Koperasi PondokPesantren Di Kabupaten Demak". Skripsi. Semarang: Institute AgamaIslam Negeri Walisongo Semarang
- Khari, Abdul. 2010. "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pada Pt.Avia Avian".Skripsi. Universitas Pembangunan Nasional "VETERAN".
- Leuhery, F. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. *Soso-Q: Jurnal Manajemen*, 6(1), 118–133.
- Mangkunegara, A. P. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Jakarta: Rineka Cipta*.

Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Layanan Umum Daerah Sistem Penyediaan Air Minum (BLUD - SPAM) Kabupaten Nagekeo- Maria Goreti Je Pogo, Lambertus Langga, Gabriel Tanusi

Nugrahaningsih, Putri. “Analisis Perbedaan Perilaku Etis Auditor di KAP Dalam Etika Profesi (Studi Terhadap Peran Faktor-Faktor Individual: Locus of Control, Lama Pengalaman Kerja, Gender, Dan Equity

Prihatiningsih. 2010. Kinerja Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Surakarta Berdasarkan Balanced Performance Measurement. Laporan Tugas 94 Akhir. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sebelas Maret Surakarta. Profil Perusahaan PDAM Kota Surakarta tahun 2012

Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., Osborn, R. N., & Uhl-Bien, M. (2006). *Organizational behaviour*. Langara College.

Sibagariang, Arisonaldi. 2013. “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komunikasi, Sarana Pendukung Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja SKPD (Studi Empiris Pada Pemerintah Kota Sibolga)”. Skripsi. Padang: Universitas Negeri Padang.

Waterkamp, C. I. A., Tawas, H. N., & Mintardjo, C. (2017). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3).