



## Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

**Yuan Badrianto<sup>1\*</sup>**

Universitas Pelita Bangsa  
yuan.badrianto@pelitabangsa.ac.id

**Randi Gusramlan<sup>2</sup>**

Universitas Pelita Bangsa  
randibastian40@gmail.com

Diterima : 05 Maret 2023

Direvisi : 14 April 2023

Dipublikasikan : 30 Mei 2023

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kualitas sumber daya manusia, *profesionalisme* kerja, komitmen dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. KEU secara parsial. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi yang ada dalam perusahaan sebanyak 128 karyawan dan diambil 97 orang sebagai responden dengan metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple slovin*. Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik / analisis statistik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas), uji hipotesis (uji parsial atau uji t dan uji f (simultan)) dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. KEU ini dapat dilihat dari analisis uji parsial atau uji t yang menunjukkan nilai t hitung  $7,733 < t \text{ tabel } 0,2017$  dengan signifikansi sebesar  $0,000 > 0,05$ . *Profesionalisme* Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. KEU hasil dari analisis uji parsial atau uji t yang menunjukkan nilai t hitung  $12,741 > t \text{ tabel } 0,2017$  dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. KEU ini dapat dilihat dari analisis uji parsial atau uji t yang menunjukkan nilai t hitung  $11,150 < t \text{ tabel } 0,2017$  dengan signifikansi sebesar sebesar  $0,000 < 0,05$ .

**Kata kunci:** Kualitas Sumber Daya Manusia; Profesionalisme Kerja; Komitmen Kerja; Kinerja Karyawan

### Abstrak

*This study aims to determine the quality of human resources, work professionalism, commitment and its effect on the performance of employees of PT. KEU partially. This research approach is a quantitative approach. The population in the company is 128 employees and 97 people are taken as respondents with the sampling method used is simple slovin. The data analysis technique used is to use validity and reliability tests. Classical assumption test / statistical analysis (normality test, heteroscedasticity test and multicollinearity test), hypothesis testing (partial test or t test and f test (simultaneous)) and coefficient of determination test. The results of this study indicate that the quality of human resources has an effect on employee performance at PT. KEU can be seen from the analysis of the partial test or t test which shows the t value of  $7.733 < t \text{ table of } 0.1 \text{ } 2017$  with a significance of  $0.000 > 0.05$ . Work Professionalism has an effect on employee performance at PT. KEU is the result of a partial test analysis or t test which shows a t count value of  $12.741 > t \text{ table } 0.1 \text{ } 2017$  with a significance of  $0.000 < 0.05$ . Commitment affects employee performance at PT. KEU can be seen from the analysis of the partial test or t test which shows the t count value of  $11.150 < t \text{ table of } 0.1 \text{ } 2017$  with a significance of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords:** *Quality Of Human Resources; Work Professionalism; Work Commitment; Employee Performance*



## **Pendahuluan**

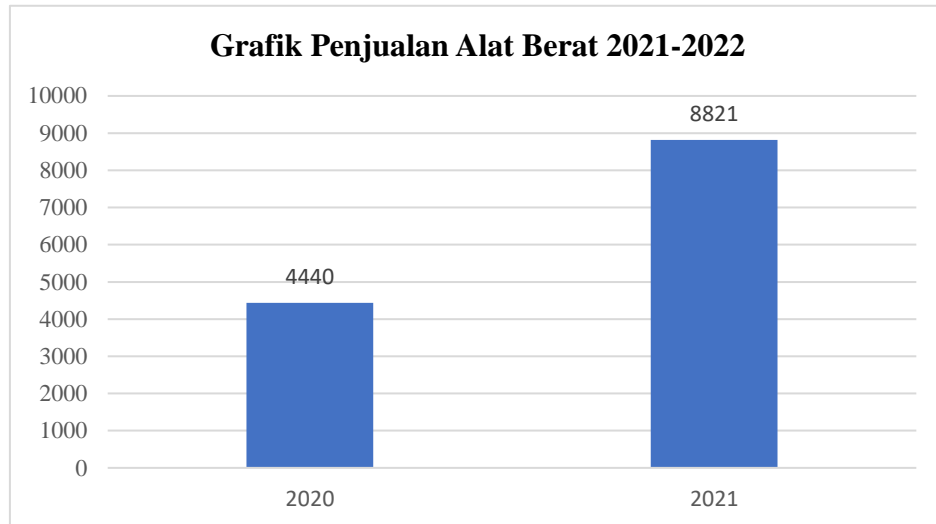
Dunia bisnis merupakan sebuah aktifitas yang sangat diminati oleh masyarakat, dunia bisnis pun semakin ketat dan perkembangan teknologi semakin maju membuat perusahaan harus mampu beradaptasi dan bertahan demi kelangsungan dan kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting sebagai faktor pendorong untuk keberhasilan suatu perusahaan. Seperti yang diungkapkan Kasmir (2016) bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan kerja serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Untuk menilai kualitas dari sumber daya manusia dapat diukur dari kinerja karyawan. Hasil kerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Edison (2016) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam suatu perusahaan sering kali menghasilkan kualitas yang berbeda-beda setiap individu karyawannya.

Setiap karyawan harus memiliki sikap profesional dalam bekerja agar bisa mengoptimalkan tenaga, ilmu pengetahuan, skill, waktu dan sumber daya yang dimilikinya sesuai dengan bidang yang dijalani, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja yang dijalankan karyawan. Menurut Siagian (2015) mengatakan bahwa Profesional adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu yang tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Begitu banyak perusahaan yang ada tidak begitu banyak memperhatikan kualitas karyawannya dan itu akan mengakibatkan perusahaan tersebut mengalami kerugian. Apabila ada karyawan yang tidak berkualitas akan terus menerus mengulang kesalahan yang sama, misalnya tidak mempunyai target dalam menyelesaikan pekerjaan.

Seorang karyawan yang memiliki kualitas, profesional kerja juga harus mempunyai komitmen terhadap perusahaan. Komitmen kerja merupakan keterikatan individu suatu perusahaan. Menurut pandangan Robbins (2014) komitmen kerja merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada organisasi dan tujuan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Dengan mempunyai komitmen yang tinggi dalam suatu organisasi maka akan meningkatkan kinerja yang bagus pada perusahaan tersebut.

Industri alat berat dikategorikan berdasarkan empat sektor penggunaannya, yaitu sektor agro, kehutanan, konstruksi, serta pertambangan. PT. KEU adalah salah satu perusahaan yang beroperasi sebagai agen tunggal dan distributor Material Handling Equipment di Indonesia. Didirikan pada 09 Oktober 1998, perusahaan sejak saat itu menangani keagenan produk kelas dunia yang memiliki kontribusi langsung terhadap program pemerintah, yang bertujuan untuk meningkatkan infrastruktur, pertambangan, industri makanan, dan sektor non migas lainnya. Bertahun-tahun beroperasi di Indonesia telah menjadikan PT. KEU salah satu agen tunggal dan Distributor Material Handling Equipment untuk Reach truck, Electric Forklift, VNA, Picker, Electric Stacker Pedestrian Power Pallet truck, Battery Traction dan model lainnya. Industri alat berat menunjukkan tren kenaikan penjualan pada triwulan III – 2021 yang dapat dilihat pada gambar 1.



**Gambar 1 Grafik Penjualan Alat Berat Tahun 2020 - 2021**

Sumber data: kemenperin.go.id (2022)

Data dari Perhimpunan Agen Tunggal Alat Berat Indonesia (PAABI) menunjukkan bahwa hingga 2021, penjualan alat berat di seluruh sektor mencapai 8.821 unit, meningkat 99% dari penjualan pada 2020, yaitu sebanyak 4.440 unit. Peningkatan penjualan terbesar pada 2021 terjadi pada alat berat di sektor pertambangan yang mencapai 206% menjadi 3062 unit, dari 1.001 unit di periode yang sama tahun 2020. Ini didorong oleh situasi harga batubara dan nikel yang masih tinggi, serta perkiraan meningkatnya jumlah smelter nikel yang beroperasi. Kemudian, di untuk alat berat di sektor kehutanan meningkat 84% menjadi 1.487 unit, sektor konstruksi naik 64% menjadi 3.449 unit, dan sektor agro sebesar 54,7% menjadi 823 unit. Sementara itu, produksi alat berat hingga akhir 2021 diperkirakan mencapai 6.000 unit, atau meningkat 75% dibandingkan tahun 2020 (3.427 unit).

Adapun fenomena yang terjadi pada masa pandemi COVID-19 ini telah memaksa pemerintah di negara-negara kawasan Asia dan Pasifik untuk melakukan kebijakan penguncian wilayah dan pembatasan sosial secara besar-besaran dan diikuti dengan ketentuan pengurangan jam operasional usaha yang menyebabkan terjadinya hilangnya jam kerja karyawan maupun jumlah pekerjaan. Dalam hal inipun terjadi pada karyawan PT. KEU yang tidak memungkinkan untuk bekerja dari rumah, hingga dari itu perusahaan membuat sistem WFH secara bergantian, perihal ini menimbulkan jumlah karyawan berkurang namun penjualan dan rental terus berjalan dan cenderung meningkat berdasarkan grafik diatas.

## Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja pada PT. KEU dan diambil 97 orang sebagai responden dengan metode pengambilan sampel menggunakan metode slovin. Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan uji regresi linear berganda. Teknik analisis statistik yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan program SPSS for Windows Versi 25.



## Hasil

### 1. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda**

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.839	2.676		2.182	.032
1					
Kualitas SDM	.112	.129	.064	.868	.388
Profesionalisme Kerja	.584	.093	.496	6.272	.000
Komitmen Kerja	.484	.080	.411	6.017	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Peneliti (2022)

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5.839 + 0,112 X_1 + 0,584 X_2 + 0,484 X_3$$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

- Konstan = 5.839. Nilai konstanta (a) sebesar 5.839 hal ini berarti bahwa apabila variabel bebas yaitu Kualitas SDM, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Kerja dianggap konstan, maka nilai variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) sebesar 5.839. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Kerja yang baik akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 5.839 satuan.
- Koefisien variabel ( $X_1$ ) = 0,112. Merupakan nilai koefisien regresi variabel Kualitas SDM ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), yang menunjukkan setiap peningkatan dan perbaikan Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) yang baik sebesar 1, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 11,2 %.
- Koefisien variabel ( $X_2$ ) = 0,584. Merupakan nilai koefisien regresi variabel Profesionalisme Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), yang menunjukkan setiap peningkatan dan perbaikan Profesionalisme Kerja ( $X_2$ ) yang baik sebesar 1, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 58,4 %.
- Koefisien variabel ( $X_3$ ) = 0,484. Merupakan nilai koefisien regresi variabel Komitmen Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), yang menunjukkan setiap peningkatan dan perbaikan Komitmen Kerja ( $X_2$ ) yang baik sebesar 1, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 4,84 %.



## 2. Uji T Variabel Kualitas SDM

**Tabel 2. Hasil Uji T Variabel Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.113	3.719		3.795	.000
Kualitas SDM	1.091	.141	.622	7.733	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Peneliti (2022)

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel Kualitas SDM dapat diperoleh Hipotesis Pertama, Pengaruh Kualitas SDM terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji memperlihatkan nilai T hitung sebesar 7.733 > nilai T table sebesar 0,2017 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka variabel Kualitas SDM dapat dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini sesuai dengan hipotesis awal.

## 3. Uji T Variabel Profesionalisme Kerja

**Tabel 3. Hasil Uji T Variabel Profesionalisme Kerja dan Kinerja Karyawan**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.025	2.896		2.080	.040
Profesionalisme Kerja	.937	.074	.794	12.741	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Peneliti (2022)

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel Profesionalisme Kerja dapat diperoleh Hipotesis Kedua, Pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji memperlihatkan nilai t hitung sebesar 12.741 > nilai t table sebesar 0,2017 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka variabel Profesionalisme Kerja dapat dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini sesuai dengan hipotesis awal.



#### 4. Uji T Variabel Komitmen Kerja

**Tabel 4. Hasil Uji t variabel Komitmen Kerja dan Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.467	1.848		12.161	.000
	Komitmen Kerja	.886	.079	.753	11.150	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Peneliti (2022)

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel Komitmen Kerja dapat diperoleh Hipotesis Ketiga, Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji memperlihatkan nilai t hitung sebesar 11.150 > nilai t table sebesar 0,2017 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka variabel Komitmen Kerja dapat dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini sesuai dengan hipotesis awal.

#### 5. Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F- hitung dengan F-tabel pada tingkat error/signifikansi sebesar 5% ( $\alpha=0,05$ ).

**Tabel 5. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1952.696	3	650.899	89.543	.000 <sup>b</sup>
	Residual	676.025	93	7.269		
	Total	2628.722	96			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kualitas SDM, *Profesionalisme* Kerja, Komitmen Kerja

Sumber : Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 5 hasil uji F memperlihatkan nilai F hitung sebesar 89,543 > nilai F table 3,09 dan hasil signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel secara simultan berpengaruh positif dan signifikan variabel Kualitas SDM, *Profesionalisme* Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini relevan dengan hipotesis awal.



## 6. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 <sup>a</sup>	.743	.735	2.696

a. Predictors: (Constant), Kualitas SDM, *Profesionalisme* Kerja dan Komitmen Kerja,

Sumber : Peneliti (2022)

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 25 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R-square yang diperoleh 0,743. Hal ini berarti variabel Kualitas SDM, *Profesionalisme* Kerja dan Komitmen Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 74,3% sedangkan sisanya yaitu 25,7% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak terdapat pada penelitian ini.

## Pembahasan

### Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 2. bahwa pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja karyawan diperoleh nilai *t* hitung sebesar 7.733 dan *t* tabel sebesar 0,2017 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. oleh karenanya nilai *t* hitung lebih besar dari pada *t* tabel dan nilai signifikannya lebih kecil dari 0,050 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kualitas Sumber Daya Manusia 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, 2010). Penelitian ini mendukung penelitian Kasannudin (2011) dan Suharto (2012), bahwa kualitas SDM berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan di perusahaan yang dijadikan objek penelitian.

### Pengaruh *Profesionalisme* Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 3. menunjukkan bahwa pengaruh profesional kerja terhadap Kinerja karyawan memperoleh nilai *t* hitung sebesar 12.741 dan *t* tabel sebesar 0,2017 dengan taraf signifikannya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,050 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Profesional kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Siagian (2009) 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 PT. KEU juga harus tekun, berintegritas dan bertanggung jawab di dalam pekerjaan atau profesinya, karyawan yang berkerja di PT. KEU sangat dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. KEU, karyawan berusaha untuk selalu menyelesaikan tugas dengan hasil yang maksimal sehingga tercapailah kinerja yang baik dengan standar 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 pada karyawan. Karyawan juga harus konsisten yaitu tidak mudah terpengaruhi oleh keadaan apapun dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selalu melakukan tindakan sesuai dengan apa yang dipikirkan secara matang untuk dapat tetap terjaga hasil kerja yang tinggi, jadi apabila kegiatan tersebut dapat terlaksana dengan baik maka akan meningkatkan kinerja yang ada dalam perusahaan.

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

Berdasarkan tabel 4. menunjukkan bahwa pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 11.150 dan  $t_{tabel}$  sebesar 0,2017 dengan taraf signifikannya sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,050 menunjukkan bahwa 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). Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian Sibagariang (2008), Suharto (2012), Wulandari (2014), dan Fadliyansya (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 di dalam bertugas dan melaksanakan pekerjaannya telah menjadikan pekerjaan yang ada di dalam perusahaan PT. KEU dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana dan program kerja yang telah diajukan, seperti adanya kemauan karyawan di dalam 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 PT. KEU 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.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, disimpulkan : Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. KEU. Hal ini membuktikan bahwa adanya kualitas Sumber Daya Manusia 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. Profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. KEU. Hal ini membuktikan bahwa adanya *profesionalisme* kerja yang berprinsip pada efektif dan efisien didalam berkerja, berintegritas dan konsekuensi didalam berkerja maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. KEU. Hal ini membuktikan bahwa adanya komitmen karyawan didalam berkerja maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## **Daftar Pustaka**

- Cahyani, Nur. 2007. "Analisis Pengaruh Profesionalisme Pemeriksaan Pajak, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan". Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang
- Fadliyansya, F. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen dan Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam. Universitas Jember.
- Edison, Emron. Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : ALFABETA
- Ekhsan, M., & Handayani, H. (2022, September). Peran Kepuasan Kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: The Role of
- Ekhsan, M., & Sari, D. M. R. (2022). Peran Komitmen Organisasi sebagai Mediasi pada Pengaruh Talent Management terhadap Employee Retention. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1609-1620.
- f Job Satisfaction as a Mediation on the Effect of Organizational Commitment on Employee Performance. In *SENTIMAS: Seminar Nasional Penelitian dan Pengabdian Masyarakat* (pp. 527-533).
- 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.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Kharis, Abdul. 2010. "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pada Pt.Avia Avian". Skripsi. Universitas Pembangunan Nasional "VETERAN".
- Robbins. (2014). Perilaku Organisasi edisi 16 Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2009. Administrasi Pembangunan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2015. Kerangka Dasar Ilmu Administrasi. Jakarta: Bumi Aksara.



**Agility : Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia**  
**Volume 01 No 01 Mei 2023**  
**E ISSN : 2987-7911**  
**<https://lenteranusa.id/>**



- 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.
- Suharto, A. A. (2012). Pengaruh kualitas sumber daya manusia, komitmen dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada inspektorat Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi*, 1(3), 67-79.
- Wulandari, D. A. (2014). Pengaruh Proses Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada PT. Indonesia Dwi Sembilan (IDS) Cabang Kabupaten Jember.