

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, Karyawan PDAM Way Rilau Bandar Lampung. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	35	100%
Perempuan	0	0%
Jumlah	35	100%

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa Karyawan Produksi PDAM Way Rilau Bandar Lampung banyak berjenis kelamin perempuan sebanyak 35 orang atau sebesar 0%.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai umur, Karyawan Produksi PDAM Way Rilau Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 Tahun – 30 Tahun	24	67%
31 Tahun – 40 Tahun	9	26%
41 Tahun – 50 Tahun	1	3%
>50 Tahun	1	3%
Jumlah	35	100%

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa Karyawan Produksi PDAM Way Rilau Bandar Lampung yang paling banyak berusia 20 Tahun – 30 Tahun sebanyak 24 orang.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Variabel Kualitas SDM (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Memahami seluruh pekerjaan yang harus saya kerjakan	13	37%	13	37%	5	14%	3	9%	1	3%
2	Merasa terdorong untuk berkerja semaksimal mungkin guna memajukan perusahaan	9	26%	10	29%	10	29%	6	17%	0	0%
3	Mengetahui seluruh alur pekerjaan dalam melakukan produksi	15	43%	15	43%	4	11%	1	3%	0	0%
4	Mempunyai rasa ingin tahu yang tinggi terhadap suatu pekerjaan yang belum diketahui.	5	14,3%	15	43%	11	31%	4	11%	0	0%
5	Dalam bekerja selalu berusaha lebih keras daripada karyawan lainnya.	3	9%	13	37%	12	34%	4	11%	3	9%
6	Merasa lebih cepat memahami pekerjaan yang diberikan pimpinan dibandingkan karyawan lain.	10	29%	13	37%	7	20%	5	14%	0	0%
7	Sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.	9	26%	10	29%	10	29%	6	17%	0	0%
8	Cepat dan tanggap terhadap tugas yang diberikan.	9	26%	12	34%	9	26%	4	11%	1	3%
9	Sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.	10	29%	11	31%	13	37%	1	3%	0	0%
10	Cepat dan tanggap terhadap tugas yang diberikan.	11	31%	13	37%	9	26%	1	3%	1	3%

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas, Pada tabel responden pernyataan mengenai Kualitas SDM, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 3 dengan jumlah responden sebanyak 15 responden dan yang terkecil pada pernyataan 5 dengan jumlah responden sebanyak 3 responden.

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Profesionalisme Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pimpinan perusahaan mengontrol kegiatan kerja karyawan	17	49%	13	37%	5	14%	0	0%	0	0%
2	Berusaha memaksimalkan tugas yang diberikan perusahaan	1	3%	6	17%	14	40%	13	37%	1	3%
3	Berusaha terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan	1	3%	14	40%	12	34%	3	9%	5	14%
4	Senantiasa datang tepat waktu dan disiplin agar pekerjaan terselesaikan dengan baik	2	6%	17	49%	9	26%	7	20%	0	0%
5	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	13	37%	17	49%	2	6%	3	9%	0	0%
6	Membangun hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja	3	9%	13	37%	12	34%	4	11%	3	9%
7	Perusahaan mendorong karyawan untuk meningkatkan kreativitas dalam berkerja	10	29%	13	37%	7	20%	5	14%	0	0%
8	Perusahaan mendorong karyawan untuk melakukan inovasi dan berani mengambil resiko dalam berkerja	3	9%	14	40%	11	31%	7	20%	0	0%

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban , Pada tabel responden pernyataan mengenai Profesionalisme Kerja, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 1 yaitu dengan jumlah responden sebanyak 17 responden dan yang terkecil pada pernyataan 2 dan 3 yaitu dengan jumlah 1 responden.

Tabel 4.8
Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Kerja (X3)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir di perusahaan ini.	17	49%	11	31%	7	20%	0	0%	0	0%
2	Merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan sendiri.	6	17%	12	34%	11	31%	6	17%	0	0%
3	Merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.	6	17%	13	37%	9	26%	7	20%	0	0%
4	Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya.	20	57%	9	26%	6	17%	0	0%	0	0%
5	Sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.	12	34%	16	46%	5	14%	2	6%	0	0%
6	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini.	20	57%	11	31%	4	11%	0	0%	0	0%
7	merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini.	5	14%	15	43%	9	26%	5	14%	1	3%
8	Merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.	6	17%	12	34%	11	31%	5	14%	1	3%
9	Menyelsaikan seluruh permasalahan yang lakukan	17	49%	13	37%	5	14%	0	0%	0	0%
10	Mengakui kelasahan jika saya melakukan kesalahan	2	6%	6	17%	14	40%	13	37%	0	0%

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.8 Pada tabel responden pernyataan mengenai Komitmen Kerja (X3), pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat

pada pernyataan 4 dan 6 yaitu sebanyak 20 responden dan yang terkecil pada pernyataan 10 dengan jumlah 2 responden.

Tabel 4.9
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Ada peningkatan kualitas kinerja secara berkala	20	57%	11	31%	4	11%	0	0%	0	0%
2	Bersedia menentukan tindakan pada saat terjadi permasalahan	9	26%	10	29%	10	29%	6	17%	0	0%
3	Merasa terdorong untuk berkerja semaksimal mungkin guna memajukan perusahaan	13	37%	14	40%	6	17%	2	6%	0	0%
4	Merasa hasil pekerjaan akan lebih baik saat dikerjakan bersama-sama	5	14%	17	49%	11	31%	2	6%	0	0%
5	Dapat mengeluarkan potensi dalam memanfaatkan waktu kerja guna menyelesaikan pekerjaan secara cepat	3	9%	13	37%	12	34%	4	11%	3	9%
6	Mebutuhkan waktu yang tidak lama untuk memahami pekerjaan yang diberikan pimpinan	17	49%	13	37%	5	14%	0	0%	0	0%
7	Patuh pada perintah yang diberikan kepada saya dalam melaksanakan pekerjaan	1	3%	6	17%	14	40%	13	37%	1	3%
8	Memahami seluruh panduan kerja	1	3%	14	40%	12	34%	3	9%	5	14%
9	Saya sangat memhami SOP yang berlaku dipekerjaan	2	6%	17	49%	9	26%	7	20%	0	0%
10	Alat kerja yang saya gunakan sudah sesuai dengan SOP yang berlaku di bagian produksi	13	37%	17	49%	2	6%	3	9%	0	0%

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.9 Pada tabel responden pernyataan mengenai Kinerja, skor rata-rata adalah 128 yang menunjukkan bahwa termasuk range skor Tinggi, dan pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 1 yaitu sebanyak 20 responden dan yang terkecil pada pernyataan 7 dan 8 dengan jumlah 1 responden.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Kualitas SDM (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,031	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,024	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kualitas SDM (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Kualitas SDM (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Profesionalisme Kerja (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,039	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,045	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Profesionalisme Kerja (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Profesionalisme Kerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Komitmen Kerja (X3)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Komitmen Kerja (X3), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Komitmen Kerja (X3) dinyatakan valid.

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,014	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,023	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,025	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,003	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kinerja (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Kinerja (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, variabel X3 Dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Kualitas SDM (X1)	0,845	0,8000 – 1,0000	Sedang
Profesionalisme Kerja (X2)	0,643	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Komitmen Kerja (X3)	0,713	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kinerja (Y)	0,698	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.14 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,845 untuk variabel Kualitas SDM (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. 0,643 untuk variabel Profesionalisme Kerja (X2) dengan

tingkat reliabel tinggi, 0,713 untuk variabel Komitmen Kerja (X3) dengan tingkat reliabel tinggi. dan 0,713 untuk variabel Kinerja (Y) dengan tingkat reliabel tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametik One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 4.15

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kualitas SDM (X1)	0,141	0,05	Sig > Alpha	Normal
Profesionalisme Kerja (X2)	0,200	0,05	Sig > Alpha	Normal
Komitmen Kerja (X3)	0,200	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja (Y)	0,094	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.15 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas, menunjukkan bahwa Kualitas SDM (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,141 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Profesionalisme Kerja (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,200 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Komitmen Kerja (X3) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,200 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kinerja (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,094 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Lineritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kualitas SDM Terhadap Kinerja	0,446	0,05	Sig > alpha	Linear
Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja	0,677	0,05	Sig > alpha	Linear
Komitmen Kerja Terhadap Kinerja	0,547	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Data Diolah, 2023

1. Kualitas SDM (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.16 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,446 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Profesionalisme Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.16 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,677 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

3. Komitmen Kerja (X3) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.16 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,547 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Kualitas SDM (X1)	1,503	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Profesionalisme Kerja (X2)	1,511	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Komitmen Kerja (X3)	1,728	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Dari hasil perhitungan pada tabel coefficient 4.14 menunjukkan nilai VIF variabel Kualitas SDM (X1) = 1,503 dan nilai VIF variabel Profesionalisme Kerja (X2) = 1,511 dan nilai VIF variabel Komitmen Kerja (X3) = 1,728. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen. Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan kolerasi yang sangat kuat.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.17

Hasil Regresi Linear Berganda

Variable	B	Sig
(Constant)	1,196	0,650
Kualitas SDM	0,127	0,032
Profesionalisme Kerja	1,830	0,000
Komitmen Kerja	1,195	0,024
Sig F	0,000	
R (Korelasi)	0,936	
R Square (Determinasi)	0,877	

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,877 artinya Kualitas SDM (X1), Profesionalisme Kerja (X2) dan Komitmen Kerja dapat menjelaskan Kinerja (Y) sebesar 87,7% dan sisanya 12,3% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara Kualitas SDM (X1), Profesionalisme Kerja (X2), Komitmen Kerja dan Kinerja (Y) memiliki Tingkat hubungan yang sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,936 berada pada rentan 0,8000 – 1,0000

Berdasarkan tabel 4.17 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,196 + 0,127 X1 + 1,830 X2 + 1,195 X3$$

1. Nilai konstanta sebesar 2,877 yang berarti bahwa tanpa adanya Kualitas SDM (X1) dan Profesionalisme Kerja (X2), maka besarnya Komitmen Kerja (Y) adalah 1,196 satuan.
2. Koefisien Kualitas SDM (X1)
Jika Kualitas SDM (X1) naik sebesar satu satuan maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,127 satu satuan.
3. Koefisien Profesionalisme Kerja (X2)
Jika Profesionalisme Kerja (X2) naik sebesar satu satuan maka Kinerja (Y) akan menurun sebesar 1,830 satu satuan
4. Koefisien Komitmen Kerja (X3)
Jika Profesionalisme Kerja (X2) naik sebesar satu satuan maka Kinerja (Y) akan menurun sebesar 1,195 satu satuan

4.3 Hasil Uji Hipotesis Secara parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.18
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kualitas SDM Terhadap Kinerja	0,032	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Komitmen Kerja Terhadap Kinerja	0,024	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2023

1. Pengaruh Kualitas SDM Terhadap Kinerja

Ho: Kualitas SDM tidak berpengaruh terhadap Kinerja

H₁: Kualitas SDM berpengaruh terhadap Kinerja

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak
2. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.18 didapat perhitungan pada Kualitas SDM diperoleh nilai $\text{sig} (0,032) < \text{Alpha} (0,05)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kualitas SDM Berpengaruh Terhadap Kinerja.

2. Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja

H_0 : Profesionalisme Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja

H_1 : Profesionalisme Kerja Fisik tidak berpengaruh terhadap Kinerja

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai $\alpha (0,05)$ dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak
2. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.18 didapat perhitungan Profesionalisme Kerja diperoleh nilai $\text{sig} (0,000) < \text{Alpha} (0,05)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Profesionalisme Kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Karyawan PDAM Way Rilau Bandar Lampung.

3. Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja

H_0 : Komitmen Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja

H_1 : Komitmen Kerja Fisik tidak berpengaruh terhadap Kinerja

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai $\alpha (0,05)$ dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.18 didapat perhitungan Komitmen Kerja diperoleh nilai sig (0,024) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Karyawan PDAM Way Rilau Bandar Lampung.

4.5 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Kualitas SDM (X1) dan Profesionalisme Kerja (X2), Komitmen Kerja (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y)

Ho : Kualitas SDM, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja

Ha : Kualitas SDM, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja

Dengan kriteria :

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima, Ha ditolak

Tabel 4.19

Hasil Uji F

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kualitas SDM, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber: Data diolah tahun 2023

Dengan tabel 4.19 terlihat bahwa nilai sig yaitu 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Kualitas SDM, Profesionalisme Kerja dan

Komitmen Kerja secara bersama - sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PDAM Way Rilau Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar Karyawan Produksi PDAM Way Rilau Bandar Lampung adalah berjenis kelamin laki laki, dengan range umur 20 – 30 Tahun.

4.6.1 Kualitas SDM (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Adanya Pengaruh Antara Kualitas SDM berpengaruh terhadap kinerja, Menurut Abdurahman (2020) mengemukakan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan tenaga kerja yang memiliki kompetensi pengetahuan, keterampilan dan moral yang tinggi.

Diperkuat dengan penelitian dari Atika, K. (2021) menyatakan bahwa Kualitas SDM berpengaruh terhadap kinerja. Maka ditarik kesimpulan dengan baiknya pengelolaan Kualitas SDM yang diberikan perusahaan maka juga diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan

4.6.2 Pembahasan Profesionalisme Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Adanya Pengaruh Antara Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja Hikmatulloh (2022) Profesionalisme merupakan sebuah sikap kerja professional yang tiada lain adalah perilaku karyawan yang mengacu pada kecakapan, keahlian, dan disiplin dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi yang mendasari tindakan

Diperkuat dengan penelitian dari Hikmatulloh, R. (2022) menyatakan bahwa Profesionalisme kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Maka ditarik kesimpulan dengan Profesionalisme Kerja yang diberikan karyawan maka juga diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan.

4.6.3 Pembahasan Komitmen Kerja (X3) Terhadap Kinerja (Y)

Adanya Pengaruh Antara Komitmen berpengaruh terhadap kinerja Hakim (2022) Komitmen organisasi merupakan keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hakim (2022) bahwa Komitmen Kerja dapat mempengaruhi kinerja.

4.6.4 Pembahasan Kualitas SDM (X1), Profesionalisme Kerja (X2) dan Komitmen Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Terdapat hubungan positif Kualitas SDM dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Menurut Abdurahman (2020) mengemukakan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan tenaga kerja yang memiliki kompetensi pengetahuan, keterampilan dan moral yang tinggi. Hikmatulloh (2022) Profesionalisme merupakan sebuah sikap kerja profesional yang tiada lain adalah perilaku karyawan yang mengacu pada kecakapan, keahlian, dan disiplin dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi yang mendasari tindakan. Hakim (2022) Komitmen organisasi merupakan keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Diperkuat dengan penelitian dari Atika, K. (2021) menyatakan bahwa Kualitas SDM, Hikmatulloh (2022) menyatakan bahwa Profesionalisme Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Hakim (2022) bahwa Komitmen Kerja dapat mempengaruhi kinerja. Maka ditarik kesimpulan dengan baiknya pengelolaan Kualitas SDM, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Kerja yang diberikan perusahaan maka juga diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan