

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, PROFESIONALISME KERJA  
DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN  
(PERSERO) UNIT LAYANAN PELANGGAN CABANG MEDAN DENAI

Oleh

Novita Sari Hasibuan<sup>1</sup>, Yayuk Yuliana<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Manajemen, Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah Medan

Email: [1novitasarihasibuan@umnaw.ac.id](mailto:novitasarihasibuan@umnaw.ac.id), [2yayukyuliana@umanaw.ac.id](mailto:yayukyuliana@umanaw.ac.id)

**Abstract**

*This study aims to determine the effect of the quality of human resources, work professionalism and commitment to employee performance at PT. PLN (Persero) Medan Branch Customer Service Unit. This research is a quantitative research. Respondents who became the sample in this study amounted to 60 respondents. The data used in this study are primary data obtained through questionnaires, interviews, field observations and documentation. Data processing and statistical analysis used the SPSS and Microsoft Excel programs with a significance level of 0.05. The results of the validity and reliability tests, all research instruments are valid, valid and reliable. The data analysis technique used is the coefficient of determination test (R<sup>2</sup>) through multiple linear regression tests. The statistical test results in this study stated that the variables of human resource quality (X1), work professionalism (X2), commitment (X3) were able to explain employee performance (Y) by 51.6% while the remaining 48.4% were influenced or explained by variables which were not included in this research model. From the Coefficients table, the multiple linear regression equation  $Y = 8.698 + 0.928 + 0.600 + 0.857$  is obtained. Partially the quality of human resources (X1) has a significant effect on employee performance (Y), work professionalism (X2) has a significant effect on employee performance (Y), commitment (X3) has a significant effect on employee performance (Y). Simultaneously the quality of human resources (X1), work professionalism (X2), commitment (X3) together have a significant influence on employee performance (Y).*

**Keywords:** *Employee Performance, Human Resource Quality, Work Professionalism, Commitment*

**PENDAHULUAN**

Listrik telah menjadi kebutuhan yang mendasar untuk berbagai aktifitas manusia, yang kemudian digunakan untuk beragam fungsi kedepannya. PT. PLN (Persero) yang merupakan BUMN yang bergerak dibidang jasa pelayanan listrik untuk menyediakan serta melayani kebutuhan dan kepentingan pelanggan akan tenaga listrik yang keberadaannya sangat dibutuhkan oleh masyarakat.

Dengan banyaknya pasokan listrik, secara tidak langsung membuat perusahaan mengalami banyak penumpukan dalam ruang lingkup pekerjaannya, yang meliputi penyaluran,

pembangkitan, distribusi, pengembangan penyediaan tenaga listrik, konsultasi ketenaga listrikan, pembangunan, dan pemasangan ketenagalistrikan.

Melihat padatnya pekerjaan yang harus dilakukan, pasti membutuhkan karyawan yang berkualitas, profesional serta berkomitmen terhadap perusahaan. Sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas manakala mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan dibekali pendidikan, latihan dan pengalaman yang cukup memadai (Atika, 2020). Apabila karyawan tidak memiliki kualitas yang baik

pada dirinya maka akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan dan berdampak pada perusahaan.

Kemudian keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami disebut profesional (Siagian, 2015). Karyawan yang berkualitas serta profesional juga harus memiliki komitmen terhadap perusahaannya.

PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Cabang Medan Denai merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penyaluran listrik. Pada dasarnya PLN merupakan pelayanan untuk melayani masyarakat dalam pemenuhan kebutuhan listrik. Kegiatan didalam perusahaan khususnya di daerah medan denai. Salah satu BUMN yang berperan penting dalam memberikan pelayanan publik terkait dengan pemenuhan kebutuhan listrik kepada masyarakat. Tujuan untuk menambah penghasilan, pengembangan daerah dalam arti luas, pembangunan ekonomi nasional umumnya dalam rangka meningkatkan kesejahteraan rakyat dan memenuhi kebutuhan ketenagakerjaan dalam perusahaan menuju masyarakat adil dan makmur.

Untuk melihat bagaimana kondisi kesiapan karyawan menghadapi perubahan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan cabang medan denai, maka peneliti melakukan pra-survei yang dilakukan di cabang medan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Denai.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya, yaitu kualitas sumber daya manusia, profesionalisme, dan komitmen (Aisyah, dkk 2017). Kualitas sumber daya manusia sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena kualitas sumber daya manusia menjadi kunci pokok yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan.

Dari pernyataan di atas, maka dapat disimpulkan fenomena permasalahan yang

terjadi, yaitu masih kurangnya sumber daya manusia, profesionalisme dan komitmen menyebabkan pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan tidak sesuai dengan prosedur, seperti kurangnya kualitas karyawan dan karyawan belum mampu mengefesiesikan waktu dalam bekerja.

Adapun permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan pada PT. PLN (Persero) ULP Cabang Medan Denai?
2. Apakah ada pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan pada PT. PLN (Persero) ULP Cabang Medan Denai?
3. Apakah ada pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan pada PT. PLN (Persero) ULP Cabang Medan Denai?
4. Seberapa besar pengaruh kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan pada PT. PLN (Persero) ULP Cabang Medan Denai?

1. Adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu Untuk menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. PLN ULP Cabang Medan Denai.
2. Untuk menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN ULP Cabang Medan Denai.
3. Untuk menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan PT. PLN ULP Cabang Medan Denai.
4. Untuk menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh kualitas sumber daya manusia, profesionalisme

kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan PT. PLN ULP Cabang Medan Denai.

## LANDASAN TEORI

### Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Gerhana (2020) mengemukakan pengertian kualitas sumber daya manusia adalah nilai dari perilaku seseorang dalam mempertanggung jawabkan semua perbuatannya baik dalam kehidupan pribadi maupun kehidupan bermasyarakat dan berbangsa.

### Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Herman, 2018) menjelaskan bahwa “Tujuan Organisasi ditujukan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi”.

### Profesionalisme Kerja

Menurut (Siagian, 2022) Profesionalisme berkembang sesuai kemampuan masyarakat modern yang menuntut bermacam ragam spesialisasi yang sangat diperlukan dalam masyarakat yang makin lama makin kompleks.

### Indikator Profesionalisme Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2018) Indikator profesionalisme adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan seseorang yang dituntut oleh pekerjaan tersebut, kopetensi yang harus dimiliki adalah keterampilan dan pengetahuan
2. Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas, waktu) yang telah dicapai.
3. Efisiensi dapat diartikan sebagai perbandingan antara input dan output, tenaga dan hasil, biaya dan kesenangan yang dihasilkan.

4. Tanggung jawab yang berarti kesanggupan seorang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya tepat pada waktunya dan berani mengambil resiko atas keputusan yang dibuatnya.

### Komitmen

Menurut (Putu Wayan, 2017) Komitmen adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi.

### Indikator Komitmen

Indikator digunakan sebagai alat untuk mengukur seberapa kuat komitmen para karyawan terhadap perusahaan. (Wibowo, 2017) mengatakan terdapat tiga macam komitmen yaitu:

1. Komitmen Afektif (*Affective commitment*)
2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance commitment*)
3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

### Kinerja Karyawan

Menurut (Kasmir, 2018) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

### Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017) yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Tanggung jawab
4. Kerja sama
5. Inisiatif

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2013) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik

pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini berfokus di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan cabang medan denai, lebih tepatnya populasi penelitian karyawan dengan jumlah karyawannya 60 orang, berikut tabel mengenai devisi karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan cabang medan denai. Penelitian ini mengambil sampel menggunakan teknik nonprobability sampling yakni sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2019) Sampel Jenuh adalah

Teknik penentuan sampel untuk penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$\beta_1, \beta_2$  = Koefisien Regresi

X1 = Kualitas sumber daya manusia

X2 = Profesionalisme kerja

X3 = Komitmen

e = Error term

Sementara itu nilai Fhitung dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

F = besarnya Fhitung

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel

$r^2$  = Koefisien

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model

dalam menerangkan variasi variabel dependent (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel independent (X1, X2 dan X3). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Semakin tinggi nilai  $R^2$  menunjukkan bahwa varian untuk variabel dependent (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independent (X) dan sebaliknya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Hasil Penelitian

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai hasil dari penelitian yang telah diolah, yang mana dalam penelitian ini responden yang diambil oleh peneliti adalah pegawai yang bekerja pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Cabang Medan Denai sebanyak 60 orang. Responden bertujuan untuk menguraikan atau memberikan gambaran mengenai identitas responden dalam sebuah penelitian.

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menentukan persamaan regresi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1**

#### Hasil Uji Analisis Regresi linier Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	8.698	6.432		1.352	.182
Kualitas SDM (X1)	.928	.163	.520	5.693	.000
Profesionalisme Kerja (X2)	.600	.181	.302	3.314	.002
Komitmen (X3)	.857	.221	.352	3.879	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien dari persamaan regresi dari output didapatkan model persamaan regresi:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + e$$

$$Y = 8,698 + 0,928X_1 + 0,600X_2 + 0,857X_3 + ..e$$

Nilai konstanta sebesar 8,698 memberikan pengertian bahwa jika Kualitas Sumber Daya Manusia (X1), Profesionalisme Kerja (X2), Komitmen (X3) diasumsikan tidak

mengalami perubahan (konstan) maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 8,698 .

Koefisien regresi variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1), sebesar 0,928 artinya setiap Kualitas Sumber Daya Manusia mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,928%, dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

Koefisien regresi variabel Profesionalisme Kerja (X2) sebesar 0,600 artinya setiap Profesionalisme Kerja mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,600%, dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

Koefisien regresi variabel Komitmen (X3) 0,857 artinya setiap Komitmen mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,857%, dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

#### Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t berguna untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tingkat signifikansi 0,05 atau 5%. Jika  $\text{sig} < 0,05$  atau  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka  $H_a$  diterima artinya variabel independen (X) tersebut secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Sedangkan jika  $\text{sig} > 0,05$  atau  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka  $H_a$  ditolak artinya variabel independen (X) tersebut secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

**Tabel 2. Uji Parsial (Uji T)**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	8.698	6.432		1.352	.182
Kualitas SDM (X1)	.928	.163	.520	5.693	.000
Profesionalisme Kerja (X2)	.600	.181	.302	3.314	.002
Komitmen (X3)	.857	.221	.352	3.879	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

T tabel pada signifikansi 0,05 atau 5%, dengan derajat kebebasan  $df = n - k$  atau  $df = 60 - 3 - 1 = 56$ , yaitu 2,003 Dari hasil output pada uji t tes berdasarkan nilai  $t_{\text{hitung}}$  pada tabel diatas dapat diketahui tingkat signifikan untuk masing-masing variabel bebas, yaitu:

1. Diketahui nilai signifikan untuk Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar  $t_{\text{hitung}} = 5,693 > t_{\text{tabel}} = 2,003$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Untuk variabel bebas kedua yaitu Profesionalisme Kerja (X2) adalah sebesar  $t_{\text{hitung}} = 3,314 > t_{\text{tabel}} = 2,003$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan Profesionalisme Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Untuk variabel bebas ketiga yaitu Komitmen (X3) adalah sebesar  $t_{\text{hitung}} = 3,879 > t_{\text{tabel}} = 2,003$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan Komitmen (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### Hasil Uji Simultan (Uji F)

Kriteria yang digunakan adalah apabila  $\text{sig} < 0,05$  atau  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  maka  $H_a$  diterima, maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel

dependen. Sedangkan apabila  $\text{sig} > 0,05$  atau  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  maka  $H_a$  ditolak, maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. F tabel pada signifikansi 5% atau 0,05, dengan derajat kebebasan  $df_1 = k - 1$  atau  $df_1 = 4 - 1 = 3$  dan  $df_2 = n - k$  atau  $df_2 = 60 - 4 = 56$  adalah 2,77.

**Tabel 3. Uji Parsial (Uji T)**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	570.474	3	190.158	21.951	.000 <sup>a</sup>
	Residual	485.126	56	8.663		
	Total	1055.600	59			

a. Predictors: (Constant), Komitmen (X3), Profesionalisme Kerja (X2), Kualitas SDM (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai probabilitas (p-value)  $0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ) dan nilai  $F_{\text{hitung}} = 21,951 > F_{\text{tabel}} = 2,77$ , ini berarti bahwa variabel independen yaitu Kualitas Sumber Daya Manusia (X1), Profesionalisme Kerja (X2), Komitmen (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

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

**Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 <sup>a</sup>	.540	.516	2.943

a. Predictors: (Constant), Komitmen (X3), Profesionalisme Kerja (X2), Kualitas SDM (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil pengolahan data diperoleh Adjusted ( $R^2$ ) sebesar 0,516. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 51,6%. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (Kualitas Sumber Daya Manusia (X1), Profesionalisme Kerja (X2), Komitmen (X3)) hanya mampu menjelaskan sebesar 51,6%

variasi terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan (Y)), sisanya 48,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

### Pembahasan

#### Pengaruh Kualitas SDM Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel kualitas SDM sebesar 0,928 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 (Merisa Fajar, 2015). Penelitian ini mendukung penelitian Gerhana (2020) dan Wirawan (2017), 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 objek penelitiannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, sehingga menyebabkan pekerjaan yang ditanganinya tidak sesuai dengan yang diharapkan dan akhirnya akan mempengaruhi kinerja pada perusahaan.

#### Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel profesionalisme kerja sebesar 0,600 dengan arah positif. Siagian (2015) 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.

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

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel komitmen sebesar 0,857 dengan arah positif. Karyawan 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 Merisa Fajar (2015), dan penelitian Gerhana (2020) yang sama-sama menyimpulkan bahwa komitmen memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada masing- masing objek penelitiannya.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan berbagai pengujian dari hasil pemaparan dan pembahasan data dari penelitian ini dapat diperoleh beberapa kesimpulan mengenai pengaruh Kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Cabang Medan Denai, maka dapat diambil beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Dari tabel *Coefficients<sup>a</sup>* diperoleh konstanta sebesar 8,698 memberikan pengertian bahwa jika Kualitas Sumber Daya Manusia (X1), Profesionalisme Kerja (X2), Komitmen (X3) diasumsikan tidak mengalami perubahan (konstan) maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 8,698.
2. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa untuk kualitas sumber

daya manusia (X1) terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa profesionalisme kerja (X2) terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa komitmen (X3) terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Secara simultan kualitas sumber daya manusia (X1), profesionalisme kerja (X2), komitmen (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
4. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) hasil regresi sebesar 0,516 artinya bahwa kualitas sumber daya manusia (X1), profesionalisme kerja (X2), komitmen (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 51,6% sedangkan sisanya 48,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Atika, K. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim PENDAHULUAN Tujuan PT . PLN (Persero) yang A. pelayanan listrik untuk menyediakan serta mel. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja*, 355-366.
- [2] Gerhana, w. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan ). 49-57.
- [3] Herman Sofyandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- 
- [4] Kasmir, (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (teori dan praktik). Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- [5] Putu, Ni Ayu Krisnawati, dan I Wayan Suartana. 2017. *Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kemampuan Teknik Personal Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.21.3. Desember (2017): p.2539-2566 p. 2539- 2566,ISSN: 2302-8556.
- [6] angkunegara, P. (2017). Pengaruh Motivasi, Komitmen dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Pengaruh Motivasi, Komitmen dan Kompensasi Terhadap Kinerja*, 335-344
- [7] Merisa Fajar Aisyah, W. U. (2017). Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember (Quality of Human Resources, Labour profesionalisme, and commitment as a factor Supporting Employee Performa. *Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember*, 131-135.
- [8] Sedarmayanti. 2018 *Profesionalisme Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.