

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA,
PROFESIONALISME, KOMITMEN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Empiris Pada Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata
Taman Kyai Langgeng Kota Magelang)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun Oleh:
Intan Ragil Nafitri
NIM : 16.0101.0066

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2020**

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA,
PROFESIONALISME, KOMITMEN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Empiris Pada Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata
Taman Kyai Langgeng Kota Magelang)**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang**



Disusun Oleh:
Intan Ragil Nafitri
NIM : 16.0101.0066

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2020**

SKRIPSI

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, PROFESIONALISME,
KOMITMEN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(Studi Empiris Pada Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman
Kyai Langgeng Kota Magelang)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Intan Ragil Nafitri

NPM 16.0101.0066

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal **14 Agustus 2020**

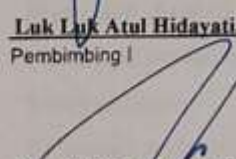
Susunan Tim Penguji

Pembimbing



Luk Luk Atul Hidayati, SE., MM

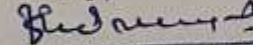
Pembimbing I



Dra. Marlina Kurnia, MM

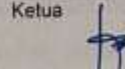
Pembimbing II

Tim Penguji



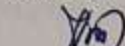
Dra. Eni Zuhriyah, M.Si

Ketua



Luk Luk Atul Hidayati, SE., MM

Sekretaris



Drs. Muljono, M.M

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1



tanggal **04 SEP 2020**

Dra. Marlina Kurnia, MM

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Intan Ragil Nafitri
NPM : 16.0101.0066
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul :

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA,
PROFESIONALISME, KOMITMEN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Empiris Pada Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai
Langgeng Kota Magelang)**

Adalah benar-benar karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi orang lain. Apabila kemusian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaanya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 4 Agustus 2020

Pembuat Pernyataan



Intan Ragil Nafitri

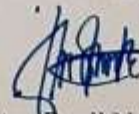
NIM. 16.0101.0066

RIWAYAT HIDUP

Nama : Intan Ragil Nafitri
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Magelang, 26 November 1996
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Botton Balong No 584 RT 02 RW 08,
Kecamatan Magelang Tengah, Kota
Magelang
Alamat Email : intanragilnafitri@gmail.com
Pendidikan Formal :
SD (2003 –2009) : SDN5 Kota Magelang
SMP (2009 -2012) : SMP Negeri 5 Kota Magelang
SMA (2012-2015) : SMA EL SHADAI Kota Magelang
Perguruan Tinggi (2016- 2020) : S1 Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang

Magelang, 4 Agustus 2020

Peneliti



Intan Ragil Nafitri

NIM. 16.0101.0066

MOTTO

Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.

(QS. AL-Baqarah 286)

Jika kamu ingin hidup bahagia, terikatlah pada tujuan, bukan kepada Orang atau benda.

(Albert Einstein)

“Tidak ada kesuksesan melainkan pertolongan Allah”

(Q.S.Huud: 88)

Kebanggaan kita yang terbesar adalah bukan tidak pernah gagal, tetapi bangkit kembali setiap kali kita jatuh.

(Confusius)

Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain).

Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.

(Qs. Al-Insyirah, 6-8)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan Karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme, Komitmen dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Perumda Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng Kota Magelang)”**.

Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada :

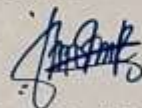
1. Dr. Suliswiyadi M.Ag selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Dra. Marlina Kurnia, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang, Sekaligus Dosen Pembimbing 2 yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
3. Muhdiyanto, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
4. Mulato Santosa, S.E., Msc., selaku Ketua Program Studi Manajemen.
5. Drs. Hamron Zubadi, M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik
6. Luk Luk Atul Hidayati, S.E., MM selaku Dosen Pembimbing 1 (satu) yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Segenap Dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah membekali ilmu dan melayani dengan baik.
8. Yusuf dan Ibu Winarti selaku orang tua saya yang tercinta yang telah membesarkan dan selalu mendukung secara moril dan materil serta doa yang tiada putusnya dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

9. Seluruh keluarga saya kakak saya yang selalu mendukung, membantu dan mendoakan saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Sahabatku Diah Ayu Nisafitri serta teman-teman Manajemen angkatan 2016 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Semua kenangan bersama kalian, susah senang sangat tidak bisa dilupakan.
11. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu-persatu yang telah memberikan bantuan dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng Kota Magelang yang telah memberikan izin dan informasi untuk mengadakan penelitian.

Hanya doa yang dapat peneliti panjatkan semoga Allah SWT selalu berkenan melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada pihak-pihak yang telah memberikan bantuan kepada penyusun. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Magelang, 4 Agustus 2020

Peneliti



Intan Ragil Nafitri

NIM 16.0101.0066

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan	ii
Halaman Pernyataan Keaslian.....	iii
Riwayat Hidup	iv
Motto	v
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Lampiran.....	xiii
Abstrak	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Kontribusi Penelitian.....	8
E. Sistematika Pembahasan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis	11
1. Teori Atribusi	11
2. Kinerja Karyawan	12
3. Kualitas Sumber Daya Manusia.....	17
4. Profesionalisme	19
5. Komitmen.....	21
6. Lingkungan Kerja.....	23
B. Telaah Penelitian Sebelumnya	24
C. Perumusan Hipotesis.....	27
D. Model Penelitian	31
BAB III METODA PENELITIAN	33
A. Populasi dan Sampel	33
B. Data Penelitian	33
1. Jenis dan Sumber Data	33
2. Teknik Pengumpulan Data	34

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	35
D. Metoda Analisis Data.....	37
1. Uji Instrumen.....	37
2. Alat Analisis Data	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	43
A. Deskriptif Responden	43
1. Kuisisioner Yang Diolah.....	43
2. Deskriptif Responden.....	43
B. Deskriptif Variabel Penelitian.....	46
C. Uji Kualitas Data.....	48
1. Uji Validitas	48
2. Uji Reliabilitas.....	48
D. Analisis Data	49
1. Regresi Linier Berganda.....	49
E. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan.....	51
1. Uji F.....	51
2. Uji R^2 (Koefisien Determinasi).....	52
3. Uji t.....	52
F. Pembahasan.....	55
G. Pembahasan Secara Menyeluruh.....	60
BAB V KESIMPULAN.....	62
A. Kesimpulan	62
B. Keterbatasan.....	63
C. Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN.....	68

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Absensi.....	2
Tabel 4.1 Sampel Penelitian dan Tingkat Pengembalian.....	42
Tabel 4.2 Profil Responden.....	43
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif.....	45
Tabel 4.4 Uji t.....	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian.....	31
Gambar 3.1 Penerimaan Uji t.....	41
Gambar 4.1 Hasil Uji F.....	51
Gambar 4.2 Hasil Uji t variabel kualitas sumber daya manusia.....	53
Gambar 4.3 Hasil Uji t variabel profesionalisme.....	53
Gambar 4.4 Hasil Uji t variabel komitmen.....	54
Gambar 4.5 Hasil Uji t variabel lingkungan kerja.....	55

DAFTAR LAMPIRAN

Kuisisioner Penelitian.....	69
Tabulasi Responden.....	75
Analisis Deskriptif.....	80
Uji Validitas.....	81
Uji Reliabilitas.....	87
Analisis Regresi Linier Berganda.....	89
Tabel r.....	90
Tabel F.....	92
Tabel t.....	95

ABSTRAK

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, PROFESIONALISME, KOMITMEN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**(Studi Empiris Pada Perumda Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng Kota
Magelang)**

Oleh:

Intan Ragil Nafitri

16.0101.0066

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia, profesionalisme, komitmen dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng Kota Magelang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 89 karyawan yang merupakan karyawan Perumda Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng Kota Magelang. Sampel diambil dengan menggunakan metode *sampling jenuh*. Sampel yang diambil yaitu seluruh karyawan Perumda Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng Kota Magelang. Data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh dengan menyebar kuisisioner. Kuisisioner yang disebar sebanyak 89 dan yang dapat diolah sebanyak 75 kuisisioner. Metode yang digunakan dalam menganalisis data yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia, profesionalisme dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci : Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme, Komitmen,
Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia menjadi elemen utama dalam suatu perusahaan dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain. Hal tersebut dikarenakan manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lainnya. Sumber daya manusia memiliki pengaruh besar terhadap suatu perusahaan karena kegiatan bisnis tidak lagi di jalankan berdasarkan aturan saja, melainkan juga dikendalikan oleh visi dan nilai. Oleh karena itu, memerlukan kemampuan sumber daya manusia yang dapat diandalkan, yang memiliki wawasan, kreatifitas, pengetahuan, serta visi yang sama dengan visi perusahaan.

Sumber daya manusia menjadi sektor sentral dan penting dalam rangka pencapaian tujuan di suatu perusahaan, karena dengan adanya kemampuan skill para pekerja dan kualitas sumber daya manusia dapat menggerakkan perusahaan dengan baik dan benar. Maju dan tidaknya suatu perusahaan tergantung pada pengelolaan sumber daya manusia yang dapat dilakukan dalam suatu perusahaan itu atau oleh suatu organisasi tertentu. Mempersiapkan sumber daya manusia tidak hanya dilihat dari segi kuantitasnya saja, karena tersedianya sumber daya manusia yang cukup

banyak belum tentu menjadikan jaminan bahwa kinerja yang dicapai akan efektif dan efisien.

Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng merupakan salah satu perusahaan umum daerah (Perumda) yang bergerak dalam bidang pariwisata yang menggabungkan unsur rekreasi, olahraga, dan studi. Dalam mencapai tujuan suatu perusahaan, Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Kualitas sumber daya manusia menjadi hal penting dalam meningkatkan kinerja karyawan didalam suatu perusahaan. Namun, kinerja karyawan di Taman Kyai Langgeng dinilai belum maksimal karena masih adanya karyawan yang terlambat, pelayanan yang kurang maksimal, dan juga laporan yang tidak tepat waktu. Berikut merupakan data absensi karyawan selama enam bulan terakhir di Perumda Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng Kota Magelang.

Tabel 1.1
Data Absensi Bulan November 2019 s/d Bulan April 2020

No	Bulan	Jumlah Absensi				Total	Jumlah Karyawan	Prosentase
		CT	S	IT	T			
1	November	31	9	2	1	43	92	47%
2	Desember	9	30	4	9	52	90	58%
3	Januari	5	17	4	10	36	89	40%
4	Februari	0	14	9	11	34	89	38%
5	Maret	3	6	15	5	29	89	33%
6	April	0	5	2	4	11	89	12%

ber: Data internal Taman Kyai Langgeng Keterangan :

Keterangan

CT : Cuti

S : Sakit

IT : Ijin Terlambat

T : Terlambat

Berdasarkan Tabel 1.1 maka dapat disimpulkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan di Perumda Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng Kota Magelang terus mengalami penurunan yaitu terlihat dari ketidakhadiran tertinggi yang terjadi pada bulan Desember 2019 sebanyak 52 karyawan dengan prosentase 58%. Sedangkan tingkat ketidakhadiran terendah terjadi pada bulan April 2020 sebanyak 11 karyawan dengan prosentase 12%. Hal tersebut merupakan fenomena gap yang ada pada Perumda Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng Kota Magelang yang menunjukkan tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan sehingga dapat mengakibatkan terhambatnya kinerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka (Mulyadi, 2015). Kinerja karyawan merupakan salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi serta melaksanakan tugas dan kewajibannya terhadap suatu perusahaan. Kinerja karyawan menjadi hal penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok karyawan mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan organisasi Moehiriono (2014). Kinerja karyawan dikatakan baik apabila karyawan mampu melaksanakan tugas dan

tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan target yang ada didalam perusahaan tersebut. Semakin tinggi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan maka kinerja yang dicapai akan semakin baik. Sebaliknya, apabila karyawan tidak mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan maka kinerja yang dihasilkan akan menurun.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya yaitu kualitas sumber daya manusia, profesionalisme, 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. Selain itu, profesionalisme juga berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dapat memposisikan diri dengan fokus sehingga dapat memahami tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Selanjutnya yaitu komitmen, komitmen juga sangat penting karena menunjukkan loyalitas dengan mengutamakan kepentingan organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal terakhir yaitu lingkungan kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman maka akan memberikan motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Sumber daya manusia yang berkualitas yaitu manakala mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Widodo (2015). Hal ini dapat tercapai

jika karyawan mempunyai wawasan yang luas serta pengalaman yang memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, sumber daya manusia yang berkualitas juga memiliki sikap positif, berperilaku terpuji, memiliki kemampuan, keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan. Sifat-sifat yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang berkualitas yaitu dedikasi, jujur, inovatif, tekun dan ulet. Apabila karyawan tidak memiliki kualitas yang baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan yang menurun.

Sikap profesionalisme harus dimiliki oleh seorang karyawan untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Profesionalisme merupakan keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan Siagan (dalam Fitri Wirjayanti, 2014). Sikap profesionalisme dilakukan agar dapat melaksanakan kinerja karyawan dengan mengoptimalkan waktu, skill, tenaga dan ilmu pengetahuan yang dimilikinya. Melakukan tugas profesi, para profesional harus bertindak objektif, artinya bebas dari rasa malu, sentimen, benci, sikap malas dan enggan bertindak. Karyawan yang memiliki profesionalisme dalam bekerja senantiasa mendorong dirinya untuk mewujudkan kinerja yang baik. Selain itu, akan mengidentifikasi dirinya baik terhadap pekerjaan maupun lingkungan kerja. Sebaliknya karyawan yang tidak memiliki sikap profesionalisme akan kewalahan dalam melakukan pekerjaannya dengan begitu kinerjanya akan menurun.

Komitmen juga berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan. Robbins dan Judge dalam Zelvia (2015) mengemukakan komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotan dalam organisasi tersebut. Sikap komitmen harus dimiliki seorang karyawan yang profesional, karena komitmen merupakan keterikatan individu pada suatu perusahaan. Memiliki komitmen yang tinggi pada suatu perusahaan maka karyawan mampu bekerja dengan rasa penuh tanggung jawab. Berbeda dengan karyawan yang memiliki komitmen yang rendah terhadap suatu perusahaan. Komitmen yang tinggi akan memacu karyawan bekerja sebaik mungkin sehingga kinerja yang dihasilkan dapat meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Oleh karena itu, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia sehingga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97). Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Mencapai kenyamanan tempat kerja dapat dilakukan dengan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan

yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, dan tata ruang kantor yang nyaman. Kondisi seperti inilah yang akan menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Aisyah, dkk (2017) mengemukakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, dalam penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Ismail, dkk (2018) yang mengemukakan bahwa profesionalisme berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Aisyah, dkk (2017) dengan seluruh variabel yang sama yaitu kualitas sumber daya manusia, profesionalisme dan komitmen. Adapun perbedaannya penelitian ini adalah menambahkan variabel Lingkungan Kerja dengan alasan karena di dalam penelitian tersebut masih memiliki keterbatasan serta kekurangan variabel sehingga disarankan oleh peneliti sebelumnya. Selain itu ingin menguji kembali apakah variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perumda Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng Kota Magelang. Berdasarkan fenomena gap yang ada pada Perumda Obyek

Wisata Taman Kyai Langgeng Kota Magelang yaitu tingkat ketidakhadiran yang tinggi dan juga adanya research gap yang menarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme, Komitmen, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah Komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Kontribusi Penelitian

1. Bagi Akademis, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh kualitas

sumber daya manusia, profesionalisme, komitmen dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, sebagai informasi mengenai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Praktisis, Penelitian ini diharapkan memberi wawasan dan manfaat terhadap perusahaan agar memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan serta sebagai dasar pengambilan kebijakan perusahaan.

E. Sistematika Pembahasan

Bab I Pendahuluan, bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II Tinjauan Pustaka, bab ini memuat teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan penelitian yang berupa : Telaah penelitian sebelumnya, Perumusan hipotesis, dan Model penelitian.

Bab III Metoda Penelitian, bab ini akan diuraikan populasi dan sampel penelitian, data penelitian, variabel penelitian dan pengukuran variabel, metoda analisis data dan pengujian hipotesis.

Bab IV Hasil dan Pembahasan, bab ini akan diuraikan hasil dari penelitian yang telah dilakukan secara lebih mendalam. Bab ini meliputi statistic deskriptif variabel penelitian, hasil pengujian validitas dan reliabilitas, hasil pengujian hipotesis dan hipotesis.

Bab V Kesimpulan, bagian ini merupakan bagian terakhir dari penyusunan skripsi. Pada bagian ini akan diuraikan kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis

1. Teori Atribusi

Fritz Heider sebagai pencetus teori atribusi mengemukakan bahwa teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori ini menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa disekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami. Fritz Heider juga menyatakan bahwa kekuatan internal (atribut personal seperti kemampuan, usaha dan kelelahan) dan kekuatan eksternal (atribut lingkungan seperti aturan dan cuaca) itu bersama-sama menentukan perilaku manusia. Atribusi internal maupun eksternal telah dinyatakan dapat mempengaruhi terhadap evaluasi kinerja individu, misalnya dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya, dan mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kerja.

Teori atribusi membantu dalam proses peningkatan kinerja karyawan didalam suatu perusahaan dengan mempelajari setiap perilaku yang ditimbulkan oleh setiap karyawan. Perilaku yang ditimbulkan secara internal merupakan perilaku yang muncul dari diri sendiri seperti kepribadian, kesadaran, dan kemampuan. Sedangkan

perilaku yang ditimbulkan secara eksternal merupakan perilaku yang dipengaruhi dari luar atau faktor eksternal seperti pengaruh sosial dari orang lain.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori atribusi karena teori ini mempelajari perilaku seseorang sehingga diharapkan dapat membantu dalam menangani masalah mengenai kinerja karyawan. Teori ini sangat membantu dalam proses peningkatan kinerja karyawan dengan mempelajari setiap perilaku yang ditimbulkan oleh setiap karyawan. Hal ini dikarenakan perilaku yang ditimbulkan antara satu dengan yang lainnya tidak selalu sama. Oleh karena itu, membutuhkan penanganan yang berbeda dalam setiap kejadiannya.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang atau perusahaan secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan Pratama (2016). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Bernardin dan Russel dalam Priansa (2014), kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-

kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Veihzal Rivai, Ella Jauvani Sagala (2013:548) kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Menurut Mangkunegara (2015:67) 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. Sedangkan Dessler (2015) mengemukakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standart yang ditetapkan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya.

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dan rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan (Wibowo, 2014). Untuk melakukan penelitian

tersebut diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kinerja. Tujuan pengukuran kinerja menurut Kasmir (2016), yaitu:

- a) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- b) Keputusan penempatan
- c) Perencanaan dan pengembangan karier
- d) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- e) Penyesuaian kompensasi
- f) Inventori kompetensi pegawai
- g) Kesempatan kerja adil
- h) Komunikasi efektif antara pimpinan dan bawahan
- i) Budaya kerja
- j) Menerapkan sanksi

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu system evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015:133) faktor-faktor kinerja yaitu :

- a) Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai.
- b) Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan social, keamanan kerja).
- c) Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Amstrong dan Baron dalam (Wibowo, 2014) yaitu sebagai berikut :

- a) Faktor personal (individu), meliputi : pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b) Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas memberikan dorongan , semangat, arahan dan dukungan yang diberikan pimpinan atau leader.
- c) Faktor team, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim.

- d) Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.
- e) Faktor kontekstual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Merisa Fajar Aisyah, dkk (2017) faktor pendukung kinerja yaitu diantaranya :

- a) Kualitas sumber daya manusia
- b) Profesionalisme
- c) Komitmen

Sedangkan menurut Harbani Pasalong (2013), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- a) Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.
- b) Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
- c) Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.

- d) Teknologi, yaitu penerapan pengeluaran yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
- e) Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
- f) Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.
- g) Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dalam sebuah organisasi.

3. Kualitas Sumber Daya Manusia

Pasalong (2013:5) mengemukakan bahwa “kualitas sumber daya manusia merupakan tenaga kerja yang memiliki kompetensi, pengetahuan, ketrampilan dan moral yang tinggi”. Menurut Sedarmayanti (2013) kualitas sumber daya manusia menyangkut mutu dari tenaga kerja yang menyangkut kemampuan, baik berupa kemampuan fisik, kemampuan intelektual (pengetahuan), maupun kemampuan psikologis (mental). Sedangkan menurut Robbins (dalam Enifah, 2013) kualitas sumber daya manusia dapat diukur dari

keberhasilan peningkatan kemampuan teoritis, peningkatan kemampuan teknis, peningkatan kemampuan konseptual, peningkatan moral, dan peningkatan ketrampilan teknis.

Widodo (2015) sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas manakala mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemampuan tersebut hanya dapat dicapai manakala mereka mempunyai bekal pendidikan, latihan dan pengalaman yang cukup memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Apabila karyawan tidak memiliki kualitas yang baik maka akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan dan akan berdampak pada perusahaan. Selain itu, menurut Soekidjo Notoatmodjo (2013) dalam buku “Pengembangan Sumber Daya Manusia” menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah menyangkut dua aspek yaitu aspek fisik (kualitas fisik) dan aspek non fisik (kualitas non-fisik yang menyangkut kemampuan bekerja, berfikir dan ketrampilan).

(Matutina, 2013), kualitas sumber daya manusia mengacu pada:

- a) Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
- b) Ketrampilan (*Skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.

c) *Abilities* yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

Karakteristik Kualitas Sumber Daya Manusia menurut Ruky (2013) mengatakan bahwa karakteristik atau ciri-ciri SDM berkualitas ialah :

- a) Memiliki pengetahuan penuh tentang tugas, tanggung jawab dan wewenangnya.
- b) Memiliki pengetahuan (knowledges) yang diperlukan, terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh.
- c) Mampu melaksanakan tugas - tugas yang harus dilakukannya karena mempunyai keahlian/keterampilan (skills) yang diperlukan.
- d) Bersikap produktif, inovatif/kreatif, mau bekerja sama dengan orang lain, dapat dipercaya, loyal, dan sebagainya.

4. Profesionalisme

Profesionalisme berasal dari kata profesi yang berarti suatu pekerjaan yang memerlukan pengetahuan, mencakup ilmu pengetahuan, ketrampilan dan metode serta berlaku untuk semua karyawan mulai dari tingkat atas sampai bawah. Profesionalisme (professionalism), didefinisikan secara luas, mengacu pada perilaku, tujuan, atau kualitas yang membentuk karakter atau memberi ciri suatu profesi atau orang-orang professional Messier, Glover, Prawitt, (dalam Susilawati 2014). Menurut Supardi dalam Purwono (2013:51) “profesionalisme menunjuk pada derajat penampilan seseorang sebagai

profesional atau penampilan suatu pekerjaan sebagai suatu profesi, ada yang profesionalismenya tinggi, sedang dan rendah”.

Anwar (2018, hlm. 23) menjelaskan pengertian profesionalisme adalah sebutan yang mengacu kepada sikap mental dalam bentuk komitmen dari pada anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya. Sedangkan menurut Siagian (2014) profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami.

Tjokrowinoto (1996) dalam Tangkilisan (2015) mendefinisikan profesionalisme sebagai kemampuan untuk merencanakan fungsinya secara efisien, inovatif, lentur, dan mempunyai etos kerja yang tinggi. Menurut pendapat tersebut, Tangkilisan (2015) menjelaskan bahwa kemampuan aparatur lebih diartikan sebagai kemampuan melihat peluang-peluang yang ada bagi pertumbuhan ekonomi, kemampuan untuk mengambil langkah-langkah yang perlu dengan mengacu kepada misi yang ingin dicapai, dan kemampuan masyarakat untuk tumbuh dan berkembang dengan kekuatan sendiri secara efisien, melakukan inovasi yang tidak terikat pada prosedur administrasi, bersifat fleksibel, dan memiliki etis kerja yang tinggi.

Anoraga (2014) mengemukakan ada beberapa ciri profesionalisme yaitu :

- a) Profesionalisme menghendaki sifat mengejar kesempurnaan hasil, sehingga dituntut untuk selalu mencari peningkatan mutu.
- b) Profesionalisme memerlukan kesungguhan dan ketelitian kerja yang hanya dapat diperoleh melalui pengalaman dan kebiasaan.
- c) Profesionalisme menuntut ketekunan dan ketabahan, yaitu sifat tidak mudah puas atau putus asa sampai hasil tercapai.
- d) Profesionalisme memerlukan integritas tinggi yang tidak tergoyahkan oleh “keadaan terpaksa” atau godaan iman seperti harta dan kenikmatan hidup.
- e) Profesionalisme memerlukan adanya kebulatan fikiran dan perbuatan, sehingga terjaga efektivitas kerja yang tinggi.

5. Komitmen

Komitmen kerja, merupakan istilah lain dari komitmen organisasional, merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai. Menurut Robbins (2015) komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Moorhead dan Griffin (2013:73) mengatakan bahwa “komitmen organisasi (organizational commitment) adalah sikap yang

mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya”.

Kreitner dan Kinicki (2014) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Seseorang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Menurut Luthans dalam Wibowo (2014, p.188) komitmen organisasional sering didefinisikan sebagai :

- a) Sebuah keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut.
- b) Keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi.
- c) Keyakinan yang pasti dalam penerimaan atas nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Dari pengertian komitmen menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah suatu sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Seseorang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan

untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Seseorang yang sangat berkomitmen mungkin akan melihat dirinya sebagai anggota sejati dari sebuah perusahaan, merujuk pada organisasi dalam hal pribadi, mengabaikan sumber ketidakpuasan kecil, dan melihat dirinya tetap sebagai anggota organisasi. Sikap ini merupakan suatu proses yang berlangsung terus menerus, dimana seorang karyawan akan memperlihatkan kepedulian yang tinggi terhadap organisasi.

6. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang sangat berperan penting dan bisa mempengaruhi diri pekerja tersebut dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan (Nitisemito, 2014). Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. Menurut Rivai (dalam Khoiri, 2013) lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai system sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi.

Siagan (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan Kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan Sedarmayanti (2013:23) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana

di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lain halnya menurut Diana (2013) yang menjelaskan bahwa secara umum lingkungan kerja dipengaruhi beberapa faktor, seperti fasilitas kerja, gaji dan tunjangan serta hubungan kerja.

Sedangkan menurut Heizer dan Render (2014), lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik dimana karyawan bekerja mempengaruhi kinerja, keamanan dan kualitas kehidupan kerja mereka. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

- a. Aisyah, dkk (2017) melakukan penelitian yang berjudul Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember. Berdasarkan hasil analisa penelitian ini

menemukan bukti bahwa variable Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini 150 karyawan tetap dan diambil 75 orang sebagai responden dengan metode pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling atau sampel acak sederhana dengan cara acak/lotre.

- b. Fuad, dkk (2017) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Daya Saing Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Pada Koperasi Anugrah Mega Mandiri Manado). Berdasarkan hasil analisa penelitian ini menemukan bukti bahwa kualitas sumber daya manusia dan daya saing berpengaruh terhadap kinerja koperasi. Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja koperasi, Daya saing tidak berpengaruh terhadap kinerja koperasi. Populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah 32 karyawan dan semua anggota populasi Koperasi Anugrah Mega Mandiri Manado dijadikan sampel dengan metode non probability sampling.
- c. Ridewan, dkk (2016) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan, Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng. Berdasarkan hasil analisa penelitian ini

menemukan bukti bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan, komunikasi, dan profesionalisme secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah 142 karyawan dan diambil 59 orang dengan menggunakan rumus slovin.

- d. Ramadhan (2017) melakukan penelitian yang berjudul Analisis Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XXZ. Berdasarkan hasil analisa penelitian ini menemukan bukti bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang berjumlah 79 orang.
- e. Wijaya, dkk (2017) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). Berdasarkan hasil analisa penelitian ini menemukan bukti bahwa lingkungan kerja

mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian adalah berjumlah 39 orang dan menggunakan metode sampling jenuh karena semua anggota dijadikan sampel.

C. Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Pasalong (2013:5) kualitas sumber daya manusia merupakan tenaga kerja yang memiliki kompetensi, pengetahuan, ketrampilan dan moral yang tinggi. Apabila karyawan tidak memiliki kualitas yang baik maka akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan dan akan berdampak pada perusahaan.

Fuad, dkk (2017), mengatakan bahwa ada hubungan positif antara kualitas sumber daya manusia dengan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kualitas sumber daya manusia tinggi, maka akan cenderung meningkatkan kinerja karyawan melalui bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Gerhana, dkk (2019) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan. Kualitas sumber daya manusia yang baik, memiliki perilaku baik, dapat berkomunikasi secara fleksibel dan dapat berhubungan baik antara karyawan satu dengan lainnya maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Diduga Kualitas SDM berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Profesionalisme terhadap kinerja karyawan

Menurut Siagian (dalam Fitri Wijayanti, 2014) profesionalisme adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. 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 dengan sikap profesionalisme akan berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan.

Ridewan, dkk (2016) mengemukakan adanya hubungan positif dan signifikan antara profesionalisme dengan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki profesionalisme yang tinggi maka akan cenderung menghasilkan kinerja yang baik karena dapat memposisikan diri dengan fokus sehingga dapat memahami tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Selain itu, Ramadhan (2018) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara profesionalisme dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti menduga bahwa :

H2 : Diduga Profesionalisme kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins 2015). Komitmen mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan dengan adanya kesetiaan yang membentuk suatu loyalitas terhadap suatu organisasi, membuat seseorang menyukai pekerjaannya dan merasa lebih tanggung jawab dalam suatu organisasi sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang penting dalam keberhasilan perusahaan maka dari itu perusahaan akan terus meningkatkan kinerja para karyawannya (Pebriana Ramadhan, dkk 2016). Kinerja sangat berhubungan langsung dengan sikap para karyawan dalam suatu perusahaan, yaitu salah satunya komitmen karyawan terhadap organisasi maupun perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan yang dapat membantu suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Hubungan antara komitmen dengan kinerja karyawan pernah ditelaah oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Beberapa peneliti dari (Pebriana Ramadhan, Nancy Yusnita dan Hari Muharam 2016)

menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan secara statistik antara komitmen dengan kinerja karyawan. Sementara itu hasil penelitian terdahulu lainnya yang dilakukan oleh Ramadhan (2017) menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti menduga bahwa :

H3 : Diduga komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang baik dapat memicu kinerja seseorang sehingga akan mendapatkan hasil yang memuaskan.

Menurut Pratama (2016) Kinerja merupakan hasil kerja seseorang atau perusahaan secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah lingkungan kerja. Faktor lingkungan kerja menjadi hal penting dalam mempengaruhi kinerja

karyawan karena dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak aman, tidak nyaman, tidak kondusif, dan hubungan antar rekan kerja tidak baik maka akan menurunkan kinerja karyawan yang dihasilkan.

Hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pernah ditelaah oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Beberapa peneliti dari (Hamid dan Ruhana 2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja berada paling dekat dengan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penelitian lainnya menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan (Junitino, dkk 2019). Selain itu, hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijaya (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

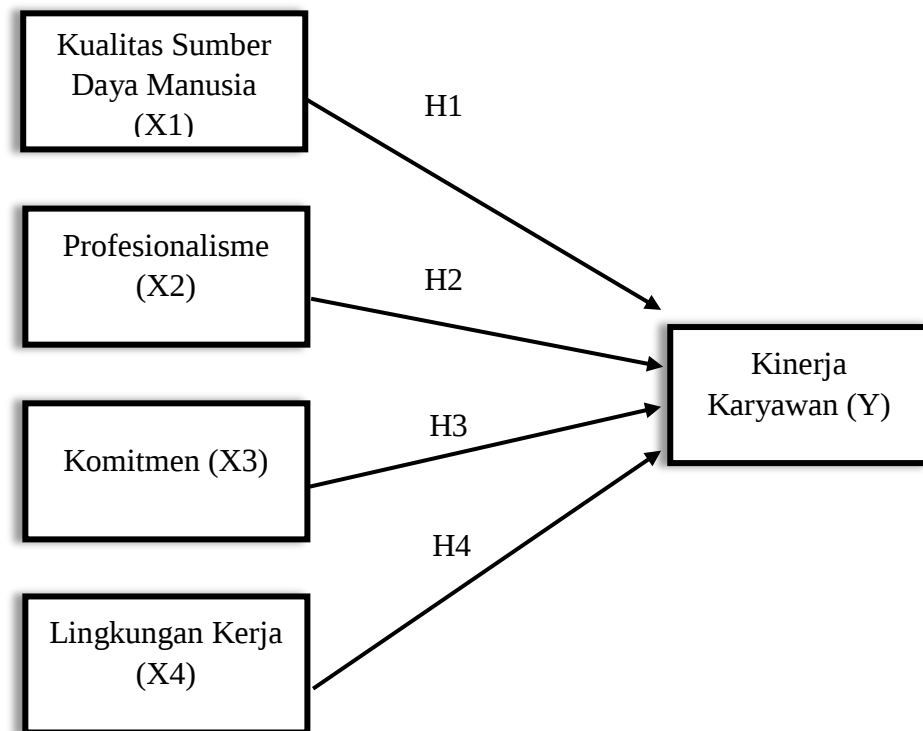
Berdasarkan uraian diatas maka peneliti menduga bahwa :

H4 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

D. Model Penelitian

Berdasarkan penjelasan hubungan antar variabel Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme, Komitmen dan Lingkungan Kerja dengan

variabel Kinerja Karyawan diatas, maka penulis merumuskan model penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1
Model Penelitian

Keterangan :

————→ : Berpengaruh Langsung

H1 : Kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3 : Komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H4 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODA PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Populasi dalam suatu penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai yang diharapkan. Menurut Sugiyono pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2013). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Perumda Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng Kota Magelang yang berjumlah 89 karyawan.

Sampel merupakan bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2013). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian sampel yang diperoleh diharapkan dapat menghasilkan hasil yang lebih valid. Berdasarkan penjelasan diatas, maka sampel yang diambil yaitu seluruh karyawan yang berjumlah 89 karyawan.

B. Data Penelitian

1. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang diperoleh dalam bentuk angka atau simbol. Hasil dari data atau angka yang diperoleh selanjutnya dapat dilakukan

perhitungan yang kemudian ditarik menjadi kesimpulan. Data kuantitatif diperoleh dari data primer, yang mana dalam penelitian ini diperoleh dari kuisisioner yang dibagikan dan diisi oleh para karyawan Perumda Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng Kota Magelang.

2. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angket yang berisi kuisisioner. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisisioner dibagikan langsung kepada karyawan Perumda Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng Kota Magelang. Kemudian kuisisioner yang telah diisi oleh responden, diseleksi terlebih dahulu agar kuisisioner yang tidak lengkap pengisiannya tidak disertakan dalam analisis. Cara ini dipilih dengan pertimbangan bahwa metode survey langsung lebih efektif dan mengurangi risiko tidak kembalinya kuisisioner yang telah disebar. Metode kuisisioner tersebut menggunakan skala likert dengan 5 tingkatan, yaitu :

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan persepsi responden tentang hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Pengukuran variabel kinerja menggunakan indikator dari Robbins (2015) yang meliputi :

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian

2. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)

Kualitas Sumber Daya Manusia adalah persepsi responden tentang kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Pengukuran variabel kualitas sumber daya manusia menggunakan indikator dari Sedarmayanti (2013) yang meliputi :

- 1) Kualitas Fisik (Kesehatan)
- 2) Kualitas Intelektual (Kecerdasan)
- 3) Kualitas Psikologis (Mental)

3. Profesionalisme

Profesionalisme adalah persepsi responden tentang keahlian dan ketrampilan dalam melaksanakan tugas yang diberikan secara efektif.

Pengukuran variabel profesionalisme menggunakan indikator dari Siagan (2014) yang meliputi :

- 1) Kreativitas
- 2) Inovasi
- 3) Responsivitas

4. Komitmen

Komitmen adalah persepsi responden karyawan tentang loyalitasnya terhadap suatu organisasi dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Pengukuran variabel komitmen menggunakan indikator dari Allen dan Mayer (2013) yang meliputi :

- 1) Komitmen afektif
- 2) Komitmen kontinuans
- 3) Komitmen normative

5. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah persepsi responden tentang kondisi suatu tempat yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugasnya.

Pengukuran variabel lingkungan kerja menggunakan indikator dari Sedarmayanti (2017) yang meliputi :

- 1) Penerangan / cahaya di tempat kerja
- 2) Kebisingan di tempat kerja
- 3) Dekorasi di tempat kerja
- 4) Keamanan di tempat kerja
- 5) Hubungan karyawan di tempat kerja

D. Metoda Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji ketepatan atau ketelitian suatu alat ukur dalam mengukur apa yang sedang ingin diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid dan tidaknya suatu kuisisioner. Kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali, 2013). Pengujian validitas terhadap kuesisioner, dibedakan menjadi 2, yaitu validitas faktor dan validitas item. Validitas faktor diukur bila item yang disusun menggunakan lebih dari satu faktor (antara faktor satu dengan yang lain ada kesamaan). Pengukuran validitas faktor ini dengan cara mengkorelasikan antara skor faktor (penjumlahan item dalam satu faktor) dengan skor total faktor (total keseluruhan faktor). Validitas item ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap item total (skor total), perhitungan dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item.

Menguji layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 (5%). apabila korelasi antar tiap variabel dengan total variabel secara keseluruhan lebih kecil dari taraf signifikansi $>0,01$ atau $<0,05$ maka variabel tersebut dinyatakan valid. Kriteria penilaian uji validitas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka item kuisioner dinyatakan valid
- b) Apabila $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka item kuisioner dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dengan menggunakan alat ukur yang sama (Ghozali, 2013). Uji reliabilitas dimaksud untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel.

Uji reliabilitas diukur dengan uji statistic Cronbach's Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila memberikan nilai Cronbach's Alpha (α) $> 0,6$ dan sebaliknya apabila nilai Cronbach's Alpha (α) $< 0,6$ maka dikatakan item kuisisioner tersebut kurang reliabel.

2. Alat Analisis Data

Berdasarkan data diatas, maka penelitian ini menggunakan alat analisis model Regresi Linier Berganda. Alat analisis linier berganda berkaitan dengan studi ketergantungan suatu variabel dependen pada satu atau lebih variabel independen. Adapun rumus regresi persamaannya sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ = Koefisien regresi dari masing-masing variabel independen (X)

X_1 = Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)

X_2 = Profesionalisme

X_3 = Komitmen

X_4 = Lingkungan kerja

e = Standart error

a. Uji Model

1) Uji F

Uji statistik F pada dasarnya digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menafsir nilai aktual Ghozali (2013:97). Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi model riset. Uji F dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Tingkat signifikansi yang dilakukan uji F dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) Jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka dikatakan signifikan.(fit)
- b) Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka dikatakan tidak signifikan (tidak fit)

2) Uji R^2

Menurut Ghozali (2013:97), koefisien determinasi koefisien R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model penelitian dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji koefisien determinasi (Uji R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variable bebas dapat menjelaskan variasi variable terikat baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi R^2 adalah antara 0 sampai 1. Hal ini berarti jika nilai $R^2 = 0$ maka tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Namun, jika nilai R^2 semakin mendekati 1 maka semakin kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dan jika nilai

R^2 semakin kecil mendekati 0 maka semakin kecil pula pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3) Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Ketentuan menilai hasil hipotesis uji t adalah digunakan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = n-1$ (Ghozali, 2013:98). Bentuk pengujian uji t yaitu sebagai berikut :

$H_0 : B = 0$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a : B \neq 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Rumus yang digunakan untuk menguji signifikansi dari koefisien korelasi yang di peroleh adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Keterangan :

t = tingkat signifikan (t hitung) yang selanjutnya dibandingkan dengan t table

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

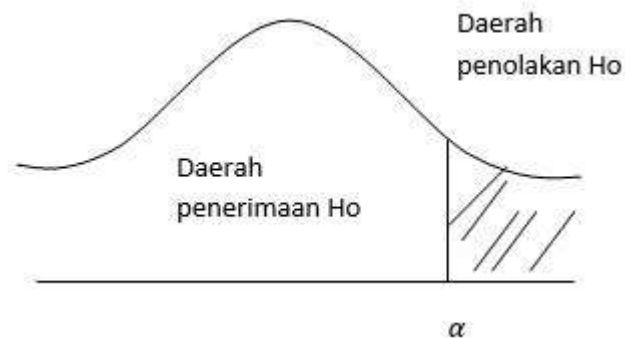
Distribusi t ditentukan oleh derajat kesalahan $dk = n-1$. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut :

Ho ditolak jika $\alpha < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$

Ho diterima jika $\alpha > 0,005$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$

Kemudian hasil hipotesis t hitung dibandingkan dengan t tabel dengan kriteria yang digunakan sebagai berikut :

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka Ho ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka Ho diterima dan H_a ditolak yang berarti bahwa variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3.1
Daerah Penerimaan Dan Penolakan Ho Untuk Uji t

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan menguji secara empiris pengaruh kualitas sumber daya manusia, profesionalisme, komitmen dan lingkungan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Perumda Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng Kota Magelang dan pemilihan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Kuisisioner yang dikirim sebanyak 89 eksemplar dan data yang dapat diolah sebanyak 75 eksemplar. Kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi kualitas sumber daya manusia pada Perumda Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng Kota Magelang maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan meningkat.
2. Variabel profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi profesionalisme pada Perumda Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng Kota maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan meningkat.
3. Variabel komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi komitmen pada Perumda Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng Kota Magelang maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan meningkat.

4. Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, lingkungan kerja tidak mempengaruhi karyawan pada Perumda Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng Kota Magelang dalam menyelesaikan tugas.

B. Keterbatasan

1. Penelitian ini hanya menggunakan 4 variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan dan model yang digunakan biasa.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan Perumda Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng Kota Magelang saja, sehingga hasil penelitian ini belum bisa mencerminkan sebagai hasil penelitian kinerja karyawan pada umumnya yang dapat diterapkan di perusahaan lain.

C. Saran

Mempertimbangkan keterbatasan penelitian yang telah disampaikan, maka saran untuk penelitian selanjutnya antara lain :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian pada Perumda Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng Kota Magelang, bahwa kualitas sumber daya manusia, profesionalisme, dan komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan serta lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu Perusahaan dapat mempertahankan kualitas sumber daya manusia, sikap profesionalisme dan komitmen yang dimiliki karyawan dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan

dan pendidikan yang lebih kepada karyawan, rasa nyaman, aman serta menjalin hubungan yang baik antar karyawan. Sehingga diharapkan kinerja yang dihasilkan akan semakin meningkat.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain agar lebih memperkuat pengaruh kinerja karyawan dengan model penelitian yang berbeda seperti memediasi. Misalnya dengan menambahkan variabel motivasi, kompensasi dan sebagainya.
- b. Penelitian selanjutnya diharapkan tidak hanya dilakukan di Perumda Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng Kota Megelang saja tetapi dapat dilakukan di perusahaan lain sehingga diperoleh hasil yang dapat digeneralisasikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Ruky, 2013. Sistem Manajemen Kinerja, Cetakan Ketiga, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Allen dan Meyer, 2013, Measurement of Antecedents of Affective, Continuance and Normative commitment to Organizational. *Journal of Occupational Psychology*. 63:1-8
- Alex S. Nitisemito, 2014, Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Anoraga Panji, 2014. Psikologi Kerja. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Anwar, M. (2018). Menjadi Guru Profesional. Jakarta: Prenadamedia Group
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Arlanda Junitino, Radjab Tampubolon, Angka Priatna (2019). Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Honoris Industri Ciawi
- Bernardin and Russel. (2014). Human Resource Management. New Jersey: International Editions Upper Saddle River, Prentice Hall. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi (Mixed Methods). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Diana Khairani Sofyan. (2013). “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA”. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal (MIEJ) Journal*. Vol. 2, No. 1, 2013, hlm. 18-23. ISSN: 2302 934X. Aceh: Jurusan Teknik Industri, Universitas Malikussaleh.
- Gapuri Ramadhan (2018). Analisis Hubungan Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin. Vol 1 No 15
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Heizer Jay dan Barry Render. 2014. Operations Management. England:Pearson.
- Ismail & Herman Sjahrudin (2018). “Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru”. *Issue 1 (Agustus 2018)*; 99~122
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok : PT. Rajagrafindo Persada.

- Kreitner, R. dan A. K. (2014). *Perilaku Organisasi* (Edisi 9. B). Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred 2014. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta.
- Matutina, 2013, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Cetakan Kedua, Gramedia Widia Sarana Indonesia, Jakarta
- Merisa Fajar Aisyah, Wiji Utami, Sunardi, Sudarsih (2017). “Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM kabupaten Jember”. Vol IV (1):131-135.
- Messier, William F., Steven M. Glover, Douglas F. Prawitt. (2014). *Jasa Audit dan Assurance*. Edisi 8. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. (2014), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai Veithzal, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Norianggono, Yacinda C.P.; Hamid, Djamhur; Ruhana, Ika. 2014. “Pengaruh Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karaywan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya)”. *Jurna; Administrasi Bisnis (JAB) | Vol. 8 No. 2 Maret 2014*.
- Nur Fuad, Adolfina, Irvan Trang (2017). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Daya Saing Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Pada Koperasi Anugrah Mega Mandiri Manado)*. Vol:5 Juni 2017, Hal. 1653-1663
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam
- Pasalong, Harbani. 2013. *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung.
- Pebriana Ramadhan, Nancy Yusnita dan Hari Muharam (2016). *Hubungan Antara Komitmen Organisasional dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Adev Natural Indonesia*
- Pratama, A. N. (2016). *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Razer Brothers*. Yogyakarta: Program Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Purwono. 2013. *Profesi Pustakawan Menghadai Tantangan Perubahan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Ramadhan, Tinton (2017). “Analisis Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XXZ”. Vol 1 No 2.
- Ridewan, Muh (2016). “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan, Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng”. Vol 1 No 2.
- Robbins dalam Erifah (2013) “kualitas SDM dapat diukur dari keberhasilan peningkatan kemampuan teoritis, peningkatan kemampuan teknis, peningkatan moral dan konseptual’
- Robbins, S.P dan Judge T.A.2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Reflika Aditama.
- Sedarmayanti, 2017. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagan, Sondang. P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: BumiAksara.
- Soekidjo Notoatmodjo dalam lang (2013) dalam buku”Pengembangan Sumber Daya Manusia”
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung:Alfabeta.
- Tangkilisan, 2015. Manajemen Publik, Gramedia Widia. Jakarta
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Edisi Keempat. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wida Gerhana, Rezti, Wasis (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). Volume 3 No 1. Edisi Maret
- Widodo. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Wijaya, Hendri (2017). “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin”. Vol 2 No 1.