

**THE IMPACT OF WORK COMMITMENT, HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT,
AND WORK CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PDAM TIRTA NCHIO
DAIRI DISTRICT****Elista Kristina Siregar¹ A.Mahendra² Emia Nina Karona³ Valen Br Ginting⁴**Faculty of Economic and Business, Universitas Katolik Santo Thomas^{1,2,3,4}E-mail: elistasiregar0206@gmail.com¹ mahendraroshan7@gmail.com²**ABSTRACT**

The purpose of this study is to test and assess the impact of job dedication, human resource development, and workplace culture on employee performance at PDAM Tirta Nchio Dairi Regency. Data was gathered by questionnaire distribution, interviews, and documentation studies of 100 employees at PDAM Tirta Nchio Dairi Regency. This study's data was analyzed using SPSS. The complete sampling technique employs saturated or census sampling, with validity and reliability tests employed in this study. The study also used classical assumption tests, multiple linear regression equations, and hypothesis testing to test and prove its claim. The study found that job dedication has a positive and substantial effect on employee performance, means indicating that human resource development has a positive and significant impact on employee performance, that work culture has a positive and substantial impact on employee performance. The debate yielded a multiple linear regression equation: $Y = 1.902 + 0.217 KK + 0.369 PSDM + 0.413 BK + ei$. Work dedication, human resource development, and work culture all have a beneficial impact on employee performance at PDAM Tirta Nchio Dairi Regency, according to the analysis results. The coefficient of determination of 0.831 indicates that 83.1% of the difference in performance is explained by variations in job commitment, human resource development, and work culture, with the remaining 16.9% explained by variables not included in the study.

Keywords: Work Commitment; Human Resource Development; Work Cultur; Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menilai pengaruh dedikasi kerja, pengembangan sumber daya manusia, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai di PDAM Tirta Nchio Kabupaten Dairi. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner, wawancara, dan studi dokumentasi terhadap 100 pegawai PDAM Tirta Nchio Kabupaten Dairi. Data penelitian ini dianalisis menggunakan SPSS. Teknik pengambilan sampel lengkap menggunakan sampling jenuh atau sensus, dengan uji validitas dan reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini juga menggunakan uji asumsi klasik, persamaan regresi linier berganda, dan uji hipotesis untuk menguji dan membuktikan klaimnya. Penelitian menemukan bahwa dedikasi kerja berpengaruh positif dan besar terhadap kinerja karyawan, artinya menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan. berpengaruh terhadap kinerja pegawai, bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan besar terhadap kinerja pegawai. Perdebatan tersebut menghasilkan persamaan regresi linear berganda : $Y = 1,902 + 0,217 KK + 0,369 PSDM + 0,413 BK + ei$. Dedikasi kerja, pengembangan sumber daya manusia, dan budaya kerja semuanya memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Nchio Kabupaten Dairi, menurut hasil analisis. Koefisien determinasi sebesar 0,831 menunjukkan bahwa 83,1% perbedaan kinerja dijelaskan oleh variasi komitmen kerja, pengembangan sumber daya manusia, dan budaya kerja, sedangkan sisanya sebesar 16,9% dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Kata Kunci: Komitmen Kerja; Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

PT. PDAM Tirtanchio Kabupaten Dairi, Sidikalang yang merupakan Badan Usaha Milik Daerah Provinsi Sumatera Utara yang bergerak dalam bidang pelayanan air minum. Adapun tujuan pokok dari PDAM Tirtanchio Kabupaten Dairi adalah untuk mengelola dan menyelenggarakan pelayanan air minum yang memenuhi persyaratan kesehatan dan untuk mengembangkan perekonomian daerah, meningkatkan pendapatan daerah, serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan memberi pelayanan pengumpulan dan penyaluran air limbah melalui sistem perpipaan dalam rangka untuk mencapai kesejahteraan masyarakat pada umumnya.

Banyak karyawan PDAM Tirtanchio Kabupaten Dairi menunjukkan banyaknya karyawan yang keluar masuk sehingga melanggar aturan dari perusahaan. Selain itu masih terdapat fenomena lain terkait komitmen dari karyawan terhadap komitmen kerja seperti yang sering menunda-nunda untuk menyelesaikan pekerjaan, sebagian karyawan masih ada yang meninggalkan tugas dan kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini sering terjadi dikarenakan dari komitmen kerja yang kurang terhadap karyawan sehingga membuat karyawan kurang berkomitmen untuk berkontribusi lebih terhadap perusahaan yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

Adapun kinerja karyawan dilihat dari tingkat pencapaian pendistribusian air pada Air PDAM Tirtanchio Kabupaten Dairi yang belum memberikan hasil yang maksimal. Terlihat pada persentase ketercapaian target produksi tiga tahun terakhir yang terus turun menurun. Dimana pada tahun 2020 ketercapaian target sebesar 87,31%, pada tahun 2021 ketercapaian target sebesar 89,70%, dan pada tahun 2022 ketercapaian target sebesar 87,67%, sedangkan keinginan target yang ingin dicapai sebesar 90%. Hal ini menunjukkan kurangnya komitmen kerja karyawan atau keinginan diri untuk memajukan karir individu, disebabkan oleh kurangnya keaktifan karyawan dalam pelatihan kerja yang dilakukan di perusahaan.

Budaya kerja pada PDAM Tirtanchio Kabupaten Dairi belum memberikan hasil yang memuaskan. Hal ini terlihat dari semakin meningkatnya jumlah ketidakhadiran karyawan saat bekerja dari yang awalnya 7 orang pada bulan juni meningkat menjadi 16 orang pada bulan oktober. Ini disebabkan oleh kurangnya ketaatan karyawan terhadap peraturan seperti ketepatan waktu, membuat izin apabila tidak masuk kerja dan tingkat kehadiran karyawan. Absensi karyawan belum berjalan secara optimal karena tidak adanya pengawasan yang ketat terhadap absensi, masih banyak karyawan yang datang tidak tepat waktu dan tidak hadir tanpa keterangan yang jelas, dan adanya karyawan yang cepat pulang sebelum jam kerja yang ditentukan.

TINJAUAN PUSTAKA / KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Mondy (2008:4) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Menurut Dessler (2015:2) manajemen sumber daya manusia adalah sebagai proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja, kesehatan dan keamanan serta masalah keadilan. Sedangkan menurut Sulistiyani & Rosidah (2009:11) manajemen sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (*non material/non finansial*) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Menurut Rivai (2011:13) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari: fungsi manajemen (perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian), fungsi operasional (pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, pemberhentian)

Komitmen karyawan

Menurut Wibowo (2012:371) Komitmen adalah perasaan identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi. Komitmen pada organisasi menyangkut tiga sikap yaitu perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan

dalam tugas organisasi, perasaan loyalitas untuk organisasi. Menurut Robbins (2008:99), komitmen karyawan terhadap organisasi-organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tertentu. Komitmen kerja karyawan menentukan berhasil tidaknya tujuan yang hendak dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh suatu perusahaan, agar pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut Rowley & Jackson (2012:88) Pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kinerja.

Budaya Kerja

Menurut Robbins (2008:256) budaya kerja merupakan sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Menurut Triguno (2004:1) budaya kerja sudah lama dikenal manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku pekerja atau organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Istilah kinerja berasal dari (*job performance* atau *actual performance*) yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang untuk memperoleh karyawan yang berkinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja. Menurut Prawirosentono (2012:2) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika

Hipotesis

- H₁ : Komitmen Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanchio Kabupaten Dairi.
- H₂ : Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanchio Kabupaten Dairi.
- H₃ : Budaya Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanchio Kabupaten Dairi.
- H₄ : Komitmen kerja, Pengembangan SDM, dan Budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanchio Kabupaten Dairi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Komitmen kerja, Pengembangan SDM, dan Budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanchio Kabupaten Dairi yang bertempat di Jl. Rumah sakit umum No. 28 A Batang beruh kecamatan Sidikalang, Kabupaten Dairi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *total sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Maka sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PDAM Tirtanchio Kabupaten Dairi yang berjumlah 100 orang.

Tabel 1. Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
1	Komitmen Kerja (X ₁)	Komitmen kerja adalah suatu hal yang berkaitan dengan pemaknaan anggota organisasi terhadap pekerjaannya dan bagaimana individu melaksanakan tugasnya di dalam suatu organisasi.	1. Komitmen afektif 2. Komitmen berkelanjutan 3. Komitmen normatif 4. Keinginan kuat tetap sebagai anggota 5. Keinginan berusaha keras dalam bekerja 6. Penerimaan nilai organisasi 7. Penerimaan tujuan organisasi	Likert
2	Pengembangan SDM (X ₂)	Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal.	1. Perubahan Kinerja 2. Perubahan Kepribadian dan Tingkah Laku 3. Ujian 4. Penilaian 5. Pemeriksaan 6. Produktivitas 7. Kreativitas	Likert
3	Budaya Kerja (X ₃)	Budaya kerja adalah sebuah konsep yang di dalamnya mengatur kepercayaan, proses berpikir, dan perilaku karyawan yang berdasarkan pada ideologi dan prinsip suatu perusahaan.	1. Sikap 2. Perilaku 3. Disiplin kerja 4. Kebiasaan 5. Peraturan 6. Nilai-nilai	Likert
4	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Sutrisno, 2012; Robbins 2006)	1. Hasil kerja 2. Pengetahuan pekerjaan 3. Inisiatif 4. Kualitas 5. Kuantitas 6. Kemandirian 7. Efektivitas	Likert

Penelitian memberikan 5 alternatif jawaban kepada responden untuk masing-masing variabel dengan menggunakan skala 1 sampai 5, adapun skor yang diberikan, diantaranya; sangat setuju (5), setuju (4), kurang setuju (3), tidak setuju (2) dan sangat tidak setuju (1). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Kuesioner, Wawancara dan Studi dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan berpedoman pada Sugiyono (2015:66) yaitu untuk menguji hipotesis dan analisis dan penelitian yang bersifat hubungan sebab akibat maka dapat dianalisis dengan Uji validitas dan Uji reliabilitas. Dalam menggunakan analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis harus menghindari adanya kemungkinan penyimpangan asumsi-asumsi klasik yaitu data terdistribusi normal, tidak terjadi normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi. Pengujian asumsi klasik, diantaranya uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedasitas dan uji autokorelasi.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: komitmen kerja (X₁), pengembangan sumber daya manusia (X₂), budaya kerja (X₃) terhadap variabel terkait yaitu kinerja karyawan (Y). Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t, uji F dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 2 Uji Deskriptif

	N	Min.	Max.	Mean	Std. Dev.
Komitmen Kerja (X ₁)	100	7,00	35,00	27,9300	5,30152
Pengembangan SDM (X ₂)	100	7,00	35,00	27,5500	5,11163
Budaya_Kerja (X ₃)	100	6,00	30,00	24,6700	4,62329
Kinerja_Karyawan (Y)	100	7,00	35,00	28,3200	5,16570
Valid N (listwise)	100				

Sumber: SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji deskriptif diatas distribusi data pada variabel Komitmen Kerja (X1), diketahui bahwa nilai minimum sebesar 7,00, nilai maximum sebesar 35, nilai mean sebesar 27,93 dan standar deviasi pada komitmen kerja sebesar 5,30152. Pada variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2), diketahui bahwa nilai minimum sebesar 7,00, nilai maximum sebesar 35, nilai mean sebesar 27,55 dan standar deviasi pada pengembangan sumber daya manusia sebesar 5,11163. Pada variabel Budaya Kerja (X3), diketahui bahwa nilai minimum sebesar 6,00, nilai maximum sebesar 30, nilai mean sebesar 24,67 dan standar deviasi pada budaya kerja sebesar 4,62329. Pada variabel Kinerja Karyawan (Y), diketahui bahwa nilai minimum sebesar 7,00, nilai maximum sebesar 35, nilai mean sebesar 28,32 dan standar deviasi pada kinerja karyawan sebesar 5,16570

Uji Asumsi Klasik, hasil uji normalitas berikut pada Tabel

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.902	1.211		1.570	.120		
	KK	.217	.099	.223	2.184	.031	.164	6.106
	PSDM	.369	.102	.366	3.629	.000	.168	5.957
	BK	.413	.096	.369	4.312	.000	.232	4.304

a. Dependent Variable: K

Sumber: SPSS, 2024

Dari Tabel 3. diatas diperoleh hasil bahwa nilai tolerance dari masing-masing variabel independen > 10 yang berarti tidak ada korelasi antara variabel bebas atau independen dan nilai VIP juga terlihat masing-masing variabel independen memiliki nilai VIP < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam model regresi ini terjadi multikolinearitas.

Analisis Linier Berganda

Tabel 4 Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,902	1,211		1,570	,120
	KK	,217	,099	,223	2,184	,031
	PSDM	,369	,102	,366	3,629	,000
	BK	,413	,096	,369	4,312	,000

a. Dependent Variabel: TOTAL_Y

Sumber: SPSS, 2024

Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 1,902 + 0,217(X1) + 0,369(X2) + 0,413(X3) + ei$. Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa Nilai konstanta sebesar 1,902 artinya jika nilai komitmen kerja, pengembangan sumber daya manusia dan budaya kerja bernilai 0, maka kinerja karyawan sebesar 1,902. Komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 0,217 hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresinya. Artinya apabila komitmen kerja naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,217 dan apabila komitmen kerja turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,217. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 0,369 hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresinya. Artinya apabila pengembangan sumber daya manusia naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik

sebesar 0,369 dan apabila pengembangan sumber daya manusia turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,369. Budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 0,413 hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresinya. Artinya apabila budaya kerja naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,413 dan apabila budaya kerja turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,413.

Uji Hipotesis

Tabel 5 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2209,699	3	736,566	163,658	,000 ^b
	Residual	432,061	96	4,501		
	Total	2641,760	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Pengembangan SDM, Komitmen Kerja

Sumber: SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel 5. diatas menunjukkan bahwa komitmen kerja, pengembangan sumber daya manusia dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanchio Kabupaten Dairi. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai F_{hitung} Sebesar $163,658 > F_{tabel}$ sebesar 2,70 dan nilai signifikan F sebesar $0,000 < \alpha(0,05)$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara simultan variabel komitmen kerja, pengembangan sumber daya manusia dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanchio Kabupaten Dairi.

Tabel 6. Hasil Uji t (Regresi Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,902	1,211		1,570	,120
	KK	,217	,099	,223	2,184	,031
	PSDM	,369	,102	,366	3,629	,000
	BK	,413	,096	,369	4,312	,000

a. Dependent Variabel: TOTAL_Y

Sumber: SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel 6. di atas menunjukkan secara parsial pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan $\alpha = 0,05$ sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,661 dengan ketentuan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan untuk menentukan signifikansi variabel bebas dengan variabel terikat, maka dilihat dari nilai signifikan harus lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Berdasarkan Tabel 6. bahwa nilai t_{hitung} (2,184) $> t_{tabel}$ (1,661) dengan tingkat signifikan sebesar $0,031 < 0,05$ sehingga diambil Keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel komitmen kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanchio Kabupaten Dairi. Nilai t_{hitung} (3,629) $> t_{tabel}$ (1,661) dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga diambil Keputusan H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanchio Kabupaten Dairi. Nilai t_{hitung} (4,312) $> t_{tabel}$ (1,661) dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga diambil Keputusan H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya variabel budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanchio Kabupaten Dairi.

Koefisien Determinasi (R^2)**Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi**

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,836	163,658	3	96	,000

Sumber: SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel 7. diatas, dapat dilihat nilai koefisien determinan (R Square) adalah sebesar 0,831. Artinya, kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh komitmen kerja, pengembangan sumber daya manusia dan budaya kerja 83,1% sisanya sebesar 16,9% lagi dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk penelitian ini antara lain seperti disiplin, motivasi dan beban kerja.

Menurut Zurnali (2010:44) komitmen karyawan adalah tingkatan dimana seorang pekerja mengidentifikasi diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya serta berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan. Komitmen Karyawan memiliki hubungan yang erat terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada penerapan variabel komitmen karyawan sesuai dengan indikator seperti keinginan kuat tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras dalam bekerja, penerimaan nilai dan tujuan perusahaan, bangga menjadi anggota organisasi, melakukan upaya penyesuaian, kesetiaan, mendukung secara aktif, dan melakukan pengorbanan pribadi. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mora (2017) "Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mopoli Raya di Kecamatan Seruway" berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mopoli Raya di Kecamatan Seruway.

Menurut Yuli (2005:73) pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana karyawan manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Panjaitan (2017) Dengan judul, "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indojoya Agrinusa." Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2013:2), budaya kerja dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi memiliki hubungan yang erat terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada penerapan variabel budaya kerja sesuai dengan indikator seperti inovatif memperhitungan risiko, berorientasi pada hasil, berorientasi detail pada tugas, norma, nilai dominan, aturan, iklim organisasi. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ilham (2020) Dengan judul, "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Tiorang Kabupaten Pinrang." Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Zurnali (2010:44) komitmen karyawan adalah tingkatan dimana seorang pekerja mengidentifikasi diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya serta berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan. Menurut Sutrisno (2013:2), budaya kerja dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Menurut Yuli (2005:73) pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana karyawan manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Akob (2018) Dengan judul, "Analisis Etika Kerja, Budaya Organisasi, Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah Indonesia." Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa komitmen kerja, pengembangan sumber daya manusia dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen kerja, pengembangan sumber daya manusia dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanchio Kabupaten Dairi. Komitmen kerja, pengembangan sumber daya manusia dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanchio Kabupaten Dairi. Komitmen kerja, pengembangan sumber daya manusia dan budaya kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtannchio Kabupaten Dairi. Nilai koefisien determinasi adjusted R Square adalah 0,831 artinya 83,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel komitmen kerja, pengembangan sumber daya manusia dan budaya kerja, sisanya sebesar 16,9% dapat dijelaskan variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti dapat merumuskan beberapa saran sebagai bahan pertimbangan PDAM Tirtanchio Kabupaten Dairi memberikan Komitmen Kerja yang dapat mendorong karyawan berkeinginan berusaha keras dalam bekerja karena Perusahaan memberikan kenyamanan. PDAM Tirtanchio Kabupaten Dairi dapat memberikan pengembangan sumber daya manusia yang selalu memberikan kualitas yang terbaik kepada Perusahaan. PDAM Tirtanchio Kabupaten Dairi dapat memberikan budaya kerja yang lebih baik sehingga perilaku baik karyawan dapat diterima oleh Perusahaan. Peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sama diharapkan hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian di waktu yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 14, Salemba Empat, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 25*. Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kristanto, Harris. 2015. Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Volume 17 Nomor 1, 86-98.
- Lestari, Widi. 2011. "Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan dan Teknologi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Kecap di Kecamatan Pati Kabupaten Pati. *Jurnal Ekobis*. Vol. 1 No. 2
- Mondy, Wayne. 2008. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jilid 1. Alih Bahasa: Bayu Airlangga, M.M. Jakarta: Erlangga.
- Novita. 2016. Pengaruh Keputusan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan 9 Studi pada PT. Polysindo Eka perkasa dikali wungkendala. *Skripsi*: Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.
- Prawirosentono, Suyadi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi 1. Yogyakarta. BPFE.
- Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori Praktik*. Jakarta: Rajawali Press
- Robbins & Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta.
- Rowley, Chris & Jackson, Keith. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012. h. 88
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta
- Sulistiyani. & Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Suprihanto Jhon. 2001. *Penilaian Kerja Pengembangan Karyawan*, cetakan kelima, Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada, Yogyakarta
- Triguno. 2004. *Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta: Golden Trayon Press
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.