

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN PROFESIONALISME
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA
PASURUAN**

Oleh

Oni Farah¹, Sri Hastari², Hari Wahyuni³

^{1,2,3}Universitas Merdeka Pasuruan

Email: ¹onifarahnayvi@gmail.com, ²sri.hastari@gmail.com, ³yuniprasetya55@gmail.com

Abstract

The Pasuruan City Regional Personnel Agency is engaged in public services which must improve employee performance by improving the quality of human resources and employee professionalism in order to achieve organizational goals. This study aims to determine the effect of the quality of human resources and professionalism on the performance of employees at the Pasuruan City Regional Civil Service Agency. The population studied was all employees of the Pasuruan City Regional Personnel Agency. Sampling of this research used saturated sampling technique, namely all populations were sampled, namely 38 respondent. The type of research data is primary data using multiple linear regression analysis. The results of the study show that the quality of human resources and professionalism had a significant effect on the performance. There was an increase in employee performance compared to the previous year indicated by organizational assessment. The quality of human resources has a significant effect on the performance of employees. This is shown by Employees have good physical abilities, expertise, have a higher education and utilizing technology. Professionalism has a significant effect on the performance of employee. This is shown by employees providing maximum service, having high professionalism and always being responsible for their work.

Keywords : *Quality of Human Resources, Professionalism, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Badan Kepegawaian Daerah Kota Pasuruan merupakan sebuah organisasi pemerintahan yang memiliki tugas utama menjalankan fungsi penunjang kepegawaian, edukasi, pelatihan. Badan Kepegawaian Daerah Kota Pasuruan juga dituntut membantu visi dan misi Walikota dan Wakil Walikota yakni visi Maju Ekonominya, Indah Kotanya, Harmoni Warganya atau disebut Kota Madinah. Dalam pelaksanaan visi tersebut Badan Kepegawaian Daerah Kota Pasuruan mengemban misi IV yaitu transformasi layanan publik yang mudah dan cepat melalui digitalisasi manajemen dan birokrasi adaptif. Peningkatan kinerja masa ini dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional yang memiliki keahlian hard skill maupun soft skill, dapat bekerja sesuai

tuntutan, beban dan mencapai tujuan organisasi. Badan Kepegawaian Daerah saat ini melayani kepegawaian 3.156 Aparatur Sipil Negara (ASN). Apabila pegawai tidak mempunyai mutu yang tinggi, maka dapat berpengaruh terhadap performa yang dihasilkan. Terdapat fenomena yang terjadi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pasuruan yaitu pegawai tidak ada saat di jam kantor, terlambat masuk dan keluar pada jam kerja tanpa adanya izin pimpinan.

Ketidaksesuaian kompetensi pendidikan dengan pekerjaan yang diampu terjadi pada pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pasuruan, contoh : Aparatur Sipil Negara merupakan lulusan S-1 Hukum, tetapi mengampu jabatan Pengelola Penyelenggaraan Diklat dan D2 kejuruan sebagai Pengelola Data. Selain kasus pada

Aparatur Sipil negara, Hal ini terjadi juga pada tenaga kontrak yaitu lulusan S-1 Komputer sebagai Tenaga Administrasi dan D2 sebagai driver. Selain itu pegawai kurang cepat dalam melaksanakan tugas dan fungsi yaitu memberikan pelayanan kepegawaian, dapat dilihat dari adanya pengusulan Aparatur Sipil Negara dalam perubahan nama yang tidak sesuai antara keputusan pengangkatan calon pegawai dengan surat keputusan kenaikan pangkat yang belum terselesaikan pada bulan Maret 2023, yang mana pengajuan tersebut sudah pada bulan November 2022, Sehingga mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.

Kinerja adalah proses untuk mengevaluasi dan menilai pencapaian kinerja dalam menjalankan tugasnya (Bangun, 2012:231). Indikator kinerja ialah: (1) Kuantitas, (2) kualitas, (3) Tepat Waktu, (4) Kerja sama, (5) Kehadiran/presensi.

Kualitas dari pekerja dapat dilihat dari kemampuan yang meliputi kemampuan fisik, kemampuan pengetahuan (kecerdasan), dan kemampuan psikologis atau mental (Sedarmayanti, 2009). Indikator kualitas sumber daya manusia dalam mempengaruhi kinerja pegawai (Sedarmayanti, 2009), yaitu: (1) Kemampuan Fisik, (2) Kemampuan Intelektual, (3) Kemampuan Psikologis.

Profesionalisme ialah keandalan dan kemahiran dalam melakukan pekerjaan dengan kualitas tinggi, tepat waktu, hati-hati dan dengan prosedur yang mudah dimengerti oleh pelanggan (Siagian, 2009). Indikator profesionalisme meliputi: (1) Kemampuan, (2) Kualitas, (3) Sarana dan Prasarana, (4) Jumlah Sumber Daya Manusia, (5) Teknologi Informasi, (6) Keandalan.

METODE PENELITIAN

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan yaitu guna mengetahui bagaimana pengaruh kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pasuruan. Penelitian ini berlokasi di Kota

Pasuruan yang berfokus pada bidang sumber daya manusia dan menggunakan metode kuantitatif sebagai metode penelitian. Seluruh pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pasuruan sejumlah 38 responden menjadi populasi dalam penelitian ini. Teknik sampling jenuh adalah teknik yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 38 responden (Sugiyono, 2016:85). Penelitian ini menggunakan analisis data meliputi instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Instrumen penelitian

Uji validitas

Mengukur sah atau tidaknya suatu instrumen yang diperoleh adalah tujuan dari uji kevalidan instrumen penelitian dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 0,05. Hasil uji validitas dalam penelitian ini bisa diketahui dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel		r hitung	keterangan
1	Kualitas sumber daya manusia	X1.1	0,559	Valid
		X1.2	0,452	Valid
		X1.3	0,803	Valid
		X1.4	0,657	Valid
		X1.5	0,686	Valid
		X1.6	0,635	Valid
2	Profesionalisme	X2.1	0,736	Valid
		X2.2	0,649	Valid
		X2.3	0,748	Valid
		X2.4	0,636	Valid
		X2.5	0,865	Valid
		X2.6	0,716	Valid
		X2.7	0,591	Valid
		X2.8	0,801	Valid
		X2.9	0,424	Valid
		X2.10	0,365	Valid
		X2.11	0,518	Valid
		X2.12	0,723	Valid
3	Kinerja Pegawai	Y1	0,784	Valid
		Y2	0,843	Valid
		Y3	0,698	Valid

Y4	0,680	Valid
Y5	0,754	Valid
Y6	0,829	Valid
Y7	0,823	Valid
Y8	0,820	Valid
Y9	0,769	Valid
Y10	0,787	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Pengujian validitas memberikan hasil bahwa nilai r hitung lebih tinggi dari r tabel atau syarat kuesioner dikatakan valid, sehingga semua item pernyataan layak digunakan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah alat untuk menguji angket dengan mengukur kestabilan alat ukur pada setiap variabel. Berikut dibawah ini hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan program SPSS:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Taraf	Keterangan
1	Kualitas Sumber Daya Manusia	0,695	0,60	Reliabel
2	Profesionalisme	0,873	0,60	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,926	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Pada pengujian instrumen tersebut dapat dilihat bahwa semua instrumen dinyatakan reliabel, karena memenuhi kriteria keputusan hasil pengujian diatas ialah lebih dari nilai 0,60 sehingga uji berikutnya bisa dilakukan.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Kriteria	Nilai	Keterangan
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,046	berdistribusi normal

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Bersumber pada tabel 3 tersebut dengan kolmogorov-smirnov dapat ditunjukkan nilai Sig sebesar 0,05 karena 0,046 dibulatkan menjadi 0,05. Maka dari itu data terbukti berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

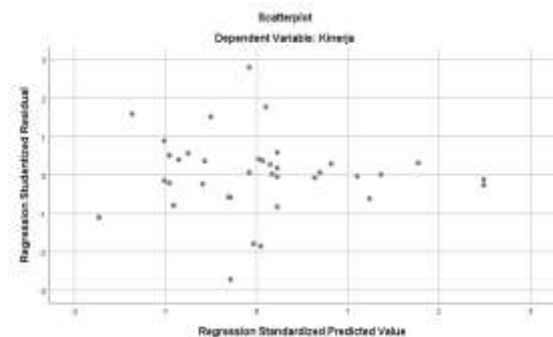
Variabel Independen	Variabel Dependen	Colinearity Stastistik		Keterangan
		Tolerance	VIF	
Kualitas Sumber Daya Manusia	Kinerja Pegawai	0,776	1,289	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian tersebut bisa dilihat bahwa nilai tolerance value variabel kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme yaitu sebesar 0,776 lebih besar dari 0,1 sedangkan nilai VIF variabel kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme yaitu $1,289 < 10$, oleh sebab itu terbukti bahwa data tidak mengalami multikolinearitas

c. Uji Heterokedastisitas

Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas Scatterplot



Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan gambar 1 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga hasil pengujian tersebut menetapkan bahwa model tersebut tidak terjadi heterokedastisitas dan layak dipakai sebagai prediksi.

d. Uji Linieritas

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas
ANOVA Table

Variabel	Deviation		Keterangan
	From	Linearity	
Kualitas Sumber Daya Manusia	0,853		Linier
Profesionalisme	0,440		Linier

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Adanya hubungan dalam kedua variabel ditunjukkan bahwa didapati nilai variabel kualitas sumber daya manusia sebesar 0,853 lebih besar dari 0,05 maka kriteria linearitas pada kinerja pegawai terpenuhi. Nilai variabel profesionalisme sebesar 0,440 sehingga asumsi linearitas pada kinerja pegawai terpenuhi.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients*

Variabel Dependen	Variabel Independen	understandize d Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	
Kinerja Pegawai	Kualitas Sumber Daya Manusia	0,299	0,087	0,002
	Profesionalisme	0,486	0,108	0,000
Constant		9,021	4,631	0,059

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 6 maka bisa dilihat persamaan regresi linier berganda variabel kualitas sumber daya manusia dan variabel profesionalisme terhadap variabel kinerja pegawai yang terbentuk ialah:

$$Y = 9,021 + 0,299 + 0,486 + e$$

Adapun persamaan yang tercantum, maka dapat diartikan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 9,021 menyampaikan bahwa jika kualitas sumber daya manusia dan

profesionalisme diabaikan atau sama dengan nol, maka kinerja pegawai adalah sebesar 9,021.

- Koefisien kualitas sumber daya manusia memberikan nilai sejumlah 0,299. Artinya apabila kualitas sumber daya manusia mengalami kenaikan satu-satuan dengan asumsi variabel lain tetap, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,299.
- Koefisien profesionalisme memberikan nilai sebesar 0,486. Artinya apabila profesionalisme mengalami kenaikan satu-satuan dengan asumsi variabel lain konstan, maka kinerja pegawai memperoleh peningkatan sebesar 0,486.

Uji koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel Independen	Variabel Dependen	R	R Square
Kualitas Sumber Daya Manusia Profesionalisme	Kinerja Pegawai	0,795	0,632

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 7 bisa dilihat bahwa hasil uji variabel kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme berkontribusi mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 0,632 atau 63,2%, dan 36,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji F

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

Variabel Independen	Variabel Dependen	F _{Hitung}	F _{Tabel}	Sig	Ket
Kualitas Sumber Daya Manusia Profesionalisme	Kinerja Pegawai	29,992	3,26	0,000	Hipotesis 1, Menerima H1

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Bersumber pada tabel yang tertera didapati hasil yaitu F hitung 29,992 lebih dari F tabel 3,26 dan mempunyai nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka H1 diterima yang memiliki

arti kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji t

Tabel 9. Hasil Uji t (Kualitas Sumber Daya Manusia)

Variabel Independen	Variabel Dependen	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig	Keterangan
Kualitas Sumber Daya Manusia	Kinerja Pegawai	3,432	2.030	0,002	Hipotesis 2, Menerima H1

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Bersumber pada tabel 9 dapat diketahui variable kualitas sumber daya manusia memperoleh skor $t_{hitung} 3,432 > t_{tabel} 2.030$ dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ yang membuktikan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 10. Hasil Uji t (Profesionalisme)

Variabel Independen	Variabel Dependen	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig	Keterangan
Profesionalisme	Kinerja Pegawai	4,488	2,030	0,000	Hipotesis 3, Menerima H1

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Hasil tes parsial ditunjukkan pada tabel 10 terlihat bahwa profesionalisme memperoleh nilai $t_{hitung} 4,488$ lebih besar dari $t_{tabel} 2,030$ dan nilai signifikansi $0,000$ kurang dari $0,05$ yang berarti bahwa variabel profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

1. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji simultan (F) didapatkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $29,992 > 3,26$ dan ditunjukkan dari nilai signifikan $0,000$ kurang dari $0,05$ yang memiliki arti variabel kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu dapat ditunjukkan pada penilaian kinerja organisasi bahwa

diketahui kinerja pegawai pada instansi mengalami peningkatan dibandingkan tahun sebelumnya. Hal tersebut didukung oleh terpenuhinya kriteria kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme pegawai secara penilaian organisasi meliputi: kualifikasi pendidikan, umur dan sesuai kebutuhan jabatan yang diampu, pendidikan dan pelatihan yang mendukung jabatannya, penilaian kinerja pegawai minimal bernilai baik dilihat dari sasaran kinerja pegawai (SKP) dan tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin.

Kinerja adalah proses untuk mengevaluasi dan menilai pencapaian pegawai dalam menjalankan tugasnya (Bangun, 2012:231). Kinerja yang baik dapat dihasilkan dari terbentuknya kepatuhan dalam waktu dan aturan di tempat karyawan bekerja (Hafiz et al, 2019), sedangkan menurut wahyuni (2019) mengatakan kinerja mengacu pada faktor keahlian dan perasaan puas yang ada didalam diri karyawan sehingga mengakibatkan hasil kinerja sesuai harapan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang ditulis oleh Kina Atika dan Nisa' Ulul Mafra (2021) yang menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PIN (Persero) serta menyimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme tinggi, maka kinerja akan mengalami peningkatan. Hendri dan Sinulingga (2020) juga menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Salim Ivomas Pratama TBK.

2. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil tes parsial (t) tercatat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada variabel kualitas sumber daya manusia yaitu $3,432 > 2,030$ dengan signifikan $0,002$ kurang dari

0,05 artinya peningkatan kinerja didukung oleh peningkatan kualitas sumber daya manusia. Adapun hasil penelitian didapati bahwa pegawai mempunyai kemampuan fisik yang baik, memiliki pendidikan jenjang tinggi yang mana mayoritas pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pasuruan berpendidikan Strata 1, meskipun ada beberapa orang yang ijazah SMA tetapi dengan kebijakan pimpinan bahwa setiap Aparatur Sipil Negara wajib meningkatkan kompetensinya melalui izin belajar maupun diklat dan pegawai lebih adaptif dalam melaksanakan pekerjaannya dengan memanfaatkan teknologi sehingga pekerjaan selesai tepat waktu.

Kualitas dari pekerja yang meliputi kemampuan fisik atau kesehatan, kemampuan pengetahuan (kecerdasan) maupun kemampuan psikologis ialah yang disebut sumber daya manusia yang berkualitas (Sedarmayanti, 2009). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Rizca Afrilia Ayuningtyas dan Zamaluddin Sembiring (2022) yang membuktikan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Rodia Fitriani (2021) menyampaikan bahwa kualitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Inpektorat Kabupaten Banyuwangi.

3. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (t) didapati nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada variabel profesionalisme yakni $4,488 > 2,030$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya pegawai yang memiliki sikap profesional maka akan memberikan kinerja yang baik. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui pegawai mengerjakan tugas sesuai dengan tugas utama dan fungsi berdasarkan peraturan Walikota dengan memperhatikan kualifikasi

pendidikan, pengalaman kerja, dan lain-lain. Selain itu pegawai memberikan pelayanan kepegawaian yang maksimal pada seluruh Aparatur Sipil Negara.

Sarana dan prasarana pada instansi tersebut dapat menunjang penyelesaian pekerjaan pegawai dimana setiap pegawai mendapatkan fasilitas 1 perangkat PC dan printer serta dalam kondisi baik. Pegawai saat ini menggunakan teknologi dalam pelayanan kepegawaian yang mana artinya pegawai mampu bekerja cepat dan tepat dalam tuntutan revolusi 4.0 seperti SIMASKOT GO (mempermudah dan mempercepat dalam hal pembaruan data). Pegawai memiliki kompetensi dan profesionalitas yang tinggi meskipun jumlah sumber daya manusia masih kurang jika dilihat dari peta jabatan yang ada, namun pelayanan kepegawaian tetap terfasilitasi dengan baik dan maksimal. Selain itu pegawai juga selalu mengutamakan hasil yang maksimal dan tugas diselesaikan dengan waktu yang ditetapkan, sehingga hasil kerja dapat dipertanggungjawabkan.

Profesionalisme yakni keandalan dan keahlian pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sesuai bidang dan tingkatan masing-masing sehingga terealisasi dengan kualitas yang tinggi, waktu yang tepat, teliti, dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan (Siagian, 2009). Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Pongoh et al., (2021) yang mengungkapkan bahwa profesionalisme memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN unit layanan pelanggan kawangkoan. Selain itu penelitian ini sejalan pula dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Hisyam et al., (2022) yang menyatakan bahwa profesionalisme yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perwira Adika Tria.

PENUTUP**Kesimpulan**

Berdasarkan analisis dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pasuruan, yang mana jika kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme ditingkatkan maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai. Hal ini terbukti pada penilaian kinerja organisasi. Kualitas sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pasuruan. Apabila terjadi peningkatan pada kinerja pegawai maka kualitas sumber daya manusia juga meningkat.

Hal tersebut dapat ditunjukkan oleh pegawai memiliki kemampuan fisik yang baik, memiliki pendidikan jenjang tinggi, bersikap bijak dan memanfaatkan teknologi dalam era digitalisasi. Profesionalisme pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pasuruan. Apabila pegawai memiliki sikap profesional, maka akan meningkatkan kinerja pegawai yang mana hal tersebut ditunjukkan oleh pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pasuruan sudah memberikan jasa yang maksimal pada seluruh Aparatur Sipil Negara, menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan, memiliki profesionalitas tinggi, menguasai teknologi dan selalu bertanggungjawab atas hasil kerjanya.

Saran

Bagi lembaga tempat penelitian, Kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat ditingkatkan dengan cara pegawai memanfaatkan teknologi informasi secara optimal dan menguasai literasi digital agar lebih bijak dan bertanggungjawab dalam menghadapi segala perubahan pada era digitalisasi. Sedangkan untuk profesionalisme diharapkan jumlah sumber daya manusia ditambah, sehingga dapat melaksanakan

pekerjaan secara optimal. Bagi peneliti lain, hasil dalam penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi dan masukan bagi pengembangan penelitian berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Atika, K. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(4), 355–366.
- [2] Ayuningtyas, R. A. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Manis Sportif Tanjung Morawa Deli Serdang. *AFoSJ-LAS (All Fields of Science Journal Liason Academia and Society)*, 2(2), 110–119.
- [3] Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka.
- [4] Hafiz, M.R., Hastari, S., & Rizqi, A. I. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Gondangwetan. *Jurnal EMA*, 4(2)
- [5] Hendri, & Sinulingga, N. A. B. (2020). *The Influence of Human Resource Quality and Work l of Management Science (JMAS)*, 3(4), 110–114. <https://ioscience.org/journal/index.php/JMAS>
- [6] Hisyam, M., Silalahi, R. Y. B., Sahara, Sriwati, & Sauri, S. (2022). Pengaruh gaya Kepemimpinan, kualitas Sumber daya Manusia dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Perwira AdikaTria. *Bening*, 9(1), 102–117.
- [7] Indriani, R. . R. F. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Banyuasin. *Jurnal Manajemen Profesional (Ijmpo)*, 2, 291–296.

-
- [8] Pongoh, M., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2021). Pengaruh Pendidikan, Profesionalisme dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Ahli Daya Pada Masa Pandemi di PT . PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kawangkoan. *Jurnal Emba*, 9(4), 284–293.
- [9] Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- [10] Siagian, S. P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT. Rineka Cipta.
- [11] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- [12] Wahyuni, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(2), 154–162.