

## Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur

Devi Geshila Ramadhani<sup>1</sup>, Edy Sulistiyawan<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Email: [edy.s@unipasby.ac.id](mailto:edy.s@unipasby.ac.id)<sup>2</sup>

---

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh terkait kualitas sumber daya manusia (SDM) dan profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini penelitian Kuantitatif dengan jenis penelitian *Descriptive*. Populasi yang digunakan pada penelitian ini pegawai Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur dengan jumlah sampel 61 pegawai. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu *Accidental Sampling*. Sumber data penelitian ini dari data primer dan data sekunder. Metode analisis data menggunakan Analisis Linier Berganda dengan alat ukur pendukung Spss 24.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai dan Profesionalisme tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai. Sedangkan secara simultan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan Profesionalisme kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai.

**Kata Kunci** : Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) ( $X^1$ ), Profesionalisme Kerja ( $X^2$ ), dan Kinerja Pegawai (Y)

### ABSTRACT

*This study intends to determine whether there is an influence related to the quality of human resources (HR) and work professionalism on employee performance at the Social Service of East Java Province. This research is a quantitative research with descriptive research type. The population used in this study were employees of the Social Service of East Java Province with a total sample of 61 employees. The technique used in sampling is Accidental Sampling. The data sources of this research are primary data and secondary data. The data analysis method uses Multiple Linear Analysis with a measuring instrument supporting Spss 24.0. The results of this study indicate that partially the quality of human resources (HR) has a significant effect on employee performance and professionalism has no significant effect on employee performance. Meanwhile, simultaneously the quality of human resources (HR) and work professionalism have a significant effect on employee performance.*

**Keywords** : Quality Human Resources (HR) ( $X^1$ ), Professionalism Of Work ( $X^2$ ), and Performance Of Employees (Y)

---

### A. Pendahuluan

Pada era zaman milineal saat ini semuanya berkembang sangat pesat. Hal ini juga terasa akan jalannya aktivitas berbisnis yang dilakukan baik individu maupun perusahaan. Semua kegiatan jual – beli pun terasa berubah dikarenakan perubahan era globalisasi yang sangat tinggi. Mau tidak mau perusahaan pun harus mengikuti perkembangan saat ini dan menyesuaikan, (SDM) mempunyai

peranan yang penting akan kelangsungan dan keberhasilan perusahaan, Sumber daya manusia (SDM) ini merupakan bentuk fondasi bagi perusahaan. Karena, menciptakan awal SDM yang handal maka akan mendukung kemajuan dan kesuksesan bagi instansi maupun perusahaan. Jadi SDM harus berkualitas baik dalam soft skill maupun hard skill, dan pastinya mampu bekerja secara profesionalitas agar mampu bekerja sesuai dengan tuntutan dan tekanan.

Permasalahan SDM di Indonesia salah satunya terkait perkembangan kualitas SDM yang kurang maksimal, hal ini menjadi permasalahan yang utama dan harus ditangani. Indonesia memiliki peringkat yang masih rendah terkait sumber daya manusia (SDM) nya, posisi daya saing Indonesia pada tahun 2019 berada ditingkat 50 menurut IMF – Bank Dunia, turun 5 angka dibandingkan tahun 2018 lalu yang berada di posisi 45, hal ini disebabkan oleh kualitas SDM yang buruk seperti pendidikan dan keahlian yang perlu di tingkatkan lagi, (Mulyani, 2019). Pada tahun 2020 dari laporan The Human Capital Index – Bank Dunia menyatakan adanya kenaikan sumber daya manusia (SDM) menjadi 0,54 dari sebelumnya. Naik – turunnya nilai sumber daya manusia (SDM) ini memang sangat berpengaruh terhadap negara. Maka dari itu perlu sekali kualitas sumber daya manusia dan keahlian akan profesionalitas kerja perlu dibenahi lagi agar bisa menciptakan kinerja dan hasil yang sangat baik.

Fenomena yang terjadi di Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur yang saya amati ini terkait kinerja (SDM), Dinas ini sangat berperan membantu urusan pemerintahan dan pelayanan umum masyarakat. Pastinya dalam menangani permasalahan ini dibutuhkan SDM yang handal yang mempunyai softskill maupun hardskill yang pastinya berkualitas dan mempunyai sikap profesionalisme dalam bekerja juga sangat mendukung. Karena, kinerja pegawai yang baik dari Sumber daya manusia (SDM), SDM dikatakan berkualitas jika SDM itu punya mutu tinggi dan mampu melaksanakan tugas dengan tepat atau profesional, (Aisyah dkk, 2015). Dari permasalahan ini mencoba mengangkatnya.dalam penulisan Skripsi.

## **B. Tinjauan Pustaka**

### **1. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) (X<sup>1</sup>)**

Suatu SDM berkualitas ini merupakan alat diterapkan bagi organisasi, diterapkan agar memberikan suatu transparansi terkait suatu aktivitas organisasi agar bisa unggul dan mempunyai kompetensi (Fauzi dkk, 2018 : 12).

### **2. Profesionalisme (X<sup>2</sup>)**

Profesionalisme merupakan orang yang mempunyai jabatan dalam pekerjaannya dengan suatu keahlian tinggi, keterampilan kerja maksimal (Masram dan Muah, 2017 : 107).

### **3. Kinerja (Y)**

Kinerja yaitu hasil kerja seseorang baik dari mutu dan harkat pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Muah, 2017 : 138).

## C. Metode Penelitian

### Rancangan Penelitian

Rancangan ini secara kuantitatif, dengan jenis *Descriptive*. *Descriptive* ini dimaksudkan agar seorang peneliti lebih mengetahui mengenai variabel penelitian dengan keadaan dilapangan yang nyata, penelitian ini menjelaskan secara apa adanya.

### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yaitu keseluruhan seseorang yang menempati suatu wilayah. Pada penelitian ini populasi yang digunakan pegawai PNS perempuan maupun laki – laki.

Sampel merupakan bagian dari populasi. Sampelnya yakni pegawai PNS di Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur yang berjumlah 61 pegawai. Sampel ini dari perhitungan Rumus Slovin menggunakan taraf 10%. Menggunakan tingkat 10% untuk mengefisiensi suatu waktu karena alasan lain selama adanya pandemi ini membuat akses untuk keinstansi jadi lambat, hal ini juga ada pembatasan jumlah sampel dan akses sebar kuesioner.

### Teknik Pengambilan Sampel Penelitian

Secara Nonprobability. Jenisnya Accidental Sampling, Jenis teknik ini merupakan suatu teknik berdasarkan bertemu kebetulan, jika dirasa sesuai kriteria dan cocok untuk dijadikan responden.

## D. Hasil dan Pembahasan

### Hasil Penelitian

#### 1. Penyajian Data Penelitian

##### a. Karakteristik responden

#### Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Pegawai	Jumlah	Presentase
SMP	3	4,9 %
SMA	10	16,3 %
S-1/S-2	47	77%
Lainnya... D3	1	1,6%
<b>TOTAL</b>	<b>61</b>	<b>100%</b>

#### Responden Berdasarkan Umur

Umur Pegawai	Jumlah	Presentase
≤ 20 tahun	0	0%
21 - 35 tahun	22	36%
36 - 40 tahun	13	21,3 %
≥ 41 tahun	26	42,6%
<b>TOTAL</b>	<b>61</b>	<b>100%</b>

### Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin Pegawai	Jumlah	Presentase
Perempuan	38	62,2 %
Pria	23	37,7 %
<b>TOTAL</b>	61	100%

### Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan Pegawai	Jumlah	Presentase
PTI	1	1,6 %
Analisis ahli muda	3	4,9 %
Staff	43	70,4%
Tenaga kasar	2	3,2 %
Admin umum	2	3,2 %
KASI	3	4,9 %
Pengelola data	7	11,4 %
<b>TOTAL</b>	61	100%

### Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja Pegawai	Jumlah	Presentase
≤ 5 tahun	0	0%
6 - 10 tahun	6	9,8 %
11 - 15 tahun	16	26,2 %
16 - 20 tahun	8	13,1 %
≥ 21 tahun	22	36 %
<b>TOTAL</b>	61	100 %

## 2. Analisis Data Penelitian

Alat untuk menganalisisnya menggunakan SPSS versi 24.0. Analisis ini untuk menjelaskan dan menginterpretasi data yang didapat. Adapun analisis datanya :

### A. Uji Validitas

Untuk mengukur kevalidan pertanyaan yang ada dalam isi kuesioner. Jawaban valid tidaknya mempengaruhi kualitas pertanyaan. Adapun untuk pengujiannya dapat melihat hasil r-hitung terhadap r-tabel dengan melihat tabel ( $df = n - 2$ ).  $61 - 2 = 59$ . Nilai signifikansi 59 dari  $0,05 = 0,252$ .

### Hasil Tabel Uji Validitas

Variabel	Item Pada Pertanyaan	r-h	r-t	Sig.	Keterangan
Kualitas Sumber Daya Manusia (X <sub>1</sub> )	P1	0.272	0.252	0.000	Valided
	P2	0.821	0.252	0.000	Valided

	P3	0.659	0.252	0.000	Valided
	P4	0.598	0.252	0.000	Valided
	P5	0.573	0.252	0.000	Valided
	P6	0.694	0.252	0.000	Valided
	P7	0.547	0.252	0.000	Valided
	P8	0.629	0.252	0.000	Valided
	P9	0.671	0.252	0.000	Valided
	P10	0.671	0.252	0.000	Valided
	P11	0.556	0.252	0.000	Valided
	P12	0.581	0.252	0.000	Valided
	P13	0.705	0.252	0.000	Valided
	P14	0.694	0.252	0.000	Valided
	P15	0,497	0.252	0.000	Valided
Profesi onalisme (X <sub>2</sub> )	P15	0.484	0.252	0.000	Valided
	P16	0.746	0.252	0.000	Valided
	P17	0.704	0.252	0.000	Valided
	P18	0.687	0.252	0.000	Valided
	P19	0.736	0.252	0.000	Valided
	P20	0.788	0.252	0.000	Valided
	P21	0.798	0.252	0.000	Valided
	P22	0.681	0.252	0.000	Valided
	P23	0.649	0.252	0.000	Valided
	P24	0.553	0.252	0.000	Valided
	P25	0.539	0.252	0.000	Valided
Kinerja (Y)	P26	0.573	0.252	0.000	Valided
	P27	0.595	0.252	0.000	Valided
	P28	0.590	0.252	0.000	Valided
	P29	0.615	0.252	0.000	Valided
	P30	0.643	0.252	0.000	Valided
	P31	0.547	0.252	0.000	Valided
	P32	0.631	0.252	0.000	Valided
	P33	0.590	0.252	0.000	Valided
	P34	0.514	0.252	0.000	Valided
	P35	0.541	0.252	0.000	Valided
	P36	0.447	0.252	0.000	Valided
	P37	0.346	0.252	0.000	Valided
	P38	0.587	0.252	0.000	Valided
	P39	0.559	0.252	0.000	Valided
P40	0.542	0.252	0.000	Valided	

Dilihat hasilnya mempunyai nilai r hitung < r tabel dimana r tabel mempunyai nilai 0.252. Maka dipastikan valid, jadi pertanyaan kuesioner ini valid.

## B Uji Reliabilitas

Untuk menakar sebuah konsistensi variabel penelitian kemudian dianalisis menggunakan alpha cronbach. Pengujiannya melihat “Cronbach’s alpha > 0,6” maka reliabels dan sebaliknya.

### Hasil Tabel Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Alpha Cronbach	r-k	Keterangan
Kualitas SDM (X <sub>1</sub> )	0,738	0,6	Reliabels (Dapat dipercaya)
Profesionalisme (X <sub>2</sub> )	0,761	0,6	Reliabels (Dapat dipercaya)
Kinerja (Y)	0,720	0,6	Reliabels (Dapat dipercaya)

Dapat dilihat hasilnya mempunyai suatu nilai koefisien reliabilitas sebesar > 0,60. Maka dipastikan terpecaya.

## C. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

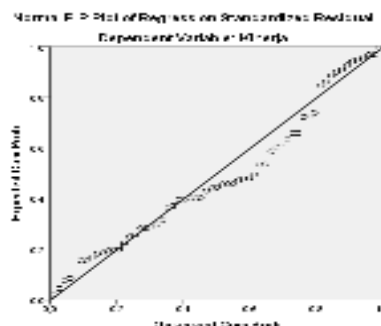
Dengan sebuah rumus (Kolmogorove - Sminov Test) didukung dari gambar grafik P-plots dan Histogram. Intrepretasi melihat: nilai "Asymp sig (2tailed) < 0,05" berarti berdistribusi normal dan sebaliknya.

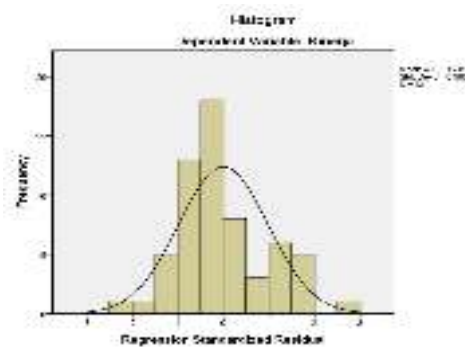
### Hasil Tabel Uji Normalitas

#### One Sample Kolmogorov Smirnov

Unstandardizeds	Residuals
Statistik Uji	,128
Asymp. Sig. (2-tailed)	,015 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.	

Dilihat hasilnya mempunyai nilai 0,15 > 0,05 jadi berdistribusi normal. Hal ini juga dapat didukung dari hasil gambar grafik P-plots dan Hisstogram sebagai berikut :





Gambar P-plots

Gambar Histogram

## 2. Uji Multikolinearitas

Mengetahui terkait suatu korelasi variabel independen dengan dependen. Interpretasi : “tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10” tidak ada multikolinearitas dan sebaliknya.

### Hasil Tabel Uji Multikolinearitas

#### Coefficients

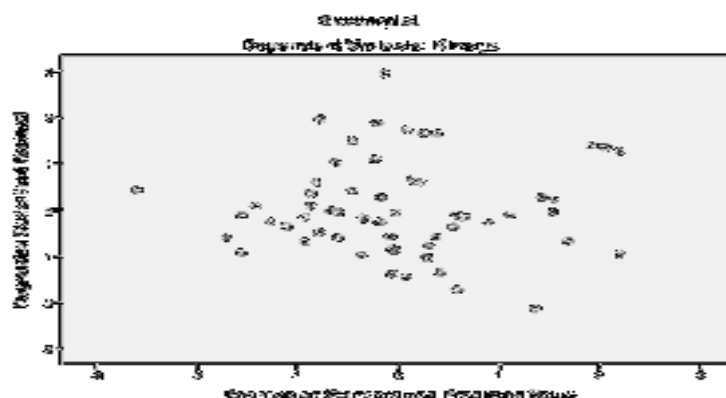
Models	Collinearity Statistics		Asumsi Multikolinieritas
	Toleranced	VIF	
(Kualitas SDM)	<b>0,982</b>	<b>1,018</b>	Tidak ada multikolinearitas
Profesionalisme	<b>0,982</b>	<b>1,018</b>	Tidak ada multikolinearitas

Dilihat hasilnya yakni < 1,018 dan nilai tolerance > -0,10 yakni > -0,9 maka terbebas multikolinearitas. Maka dapat disimpulkan hasil uji multikolinearitas diatas tidak ada gejala dan dapat dilanjutkan.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas menentukan menggunakan gambar Scatterplots. Bisa dijelaskan dengan hasil analisis : jika titik membentuk teratur maka terjadi gejala heteroskedastisitas dan sebaliknya.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dilihat hasil titik polanya menyebar secara atas bawah - acak, tidak membentuk suatu pola yang jelas, titik teratur jadi tidak terjadi sebuah gejala heteroskedastisinitas.

#### 4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi Memggunakan teknik uji Durbin Watson dengan tabel yang diterapkan. Digunakan melihat adanya kesalahan eror penganggu dari waktu sekarang dan sebelumnya.

#### Hasil Tabel Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Models	r	r-squares	Adjusted r-squares	St. Errors	Durbin-Watsons
1	,451 <sup>a</sup>	,203	,176	3,786	2,150
a. Predictors: (Constant), Profesionalisme, Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)					

Hasil dari uji Autokorelasi diatas, dilihat nilai Durbin watson (DW) 2,211. dL = 1,5189, dU = 1,6540, 4 - dL = 2,4811, 4 - dU = 2,146. dU < D-W < 4- dU = tidak terjadi gejala suatu autokorelasi hasilnya 1,6540 < 2,150 < 2,146 = tidak terjadi autokorelasi

#### D. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi ini mengetahui besarnya sebuah pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan impretasi dari hasil data. Ada persamaannya “ $Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$ ”

#### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Models		Unstandardized Coefficients		Standardizeds	t	Sign.
		b	Std..Erors	B		
1	(Constanta)	57,607	8,510		6,769	,000
	Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)	,278	,087	,380	3,213	,002
	Profesionalisme	-,311	,123	-,298	-2,552	,014
a. Dependent Variable: Kinerja						

Hasil analisis diimpretasi :

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e \text{ dimana } Y = 57,607 + 0,278X_1 + - 0,311X_2 + 0.$$

Berdasarkan persamaan regresi ini bisa diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai Constant 57,607 menunjukan jika tanpa adanya, suatu Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) ( $X_1$ ) dan Profesionalisme ( $X_2$ ) nilainya 0 (nol). Maka nilai kinerja dari pegawai 57,607

2. Berdasarkan hasil diperoleh persamaan koefisien regresi yang menunjukkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) ( $X_1$ ), mempunyai arah + sebesar 0,278. Yang berarti apabila Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) mengalami peningkatan nilai 1% nilai kinerja pegawai meningkat sebesar 0,278 satuan

3. Berdasarkan hasil diperoleh persamaan koefisien regresi yang menunjukkan Profesionalisme ( $X_2$ ), mempunyai arah - sebesar -0,311. Jika Profesionalisme mengalami peningkatan 1% nilai kinerja mengalami penurunan nilai -0,311 satuan

#### E. Uji Hipotesis

##### 1. Uji T (Parsial)

Ujii ini akan menghasilkan nilai hasil dimana pengaruh individu/parsial antara variabel X terhadap variabel Y.

**Hasil Tabel Uji T (Parsial)**

Models	T	Sig
1. (Constanta)	6,769	,000
Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)	3,213	,002
Profesionalisme	-2,552	,014

a. Dependent Variable: Kinerja

Agar diketahui hasilnya ditentukan dulu Ttabel yaitu 2,001. Dari hasil T tabel diatas diperoleh 2,001 dan diperoleh hasil uji T diatas simpulkan bahwa, Kualitas (SDM) terhadap kinerja memiliki nilai Thitung 2,012 > Ttabel 3,213 dan nilai sig 0,003 < 0,05. Berarti variabel independen punya pengaruh terhadap varabel dependen. Sedangkan Profesionalisme terhadap kinerja memiliki nilai t hitung -2,522 < t tabel 2,001 dan nilai sig 0,14 > 0,05 berarti variabel independen tidak punya pengaruh terhadap variabel dependen.

##### 2. Uji F (Simultan)

Uji F biasanya menguji apakah suatu variabel independen mempengaruhi secara bersama terhadap variabel dependen.

**Hasil Tabel Uji F (Simultan)**

#### ANOVA<sup>a</sup>

Models	Sum Squareds	df	Mean Squares	f	Sig
1. Regressions	211,802	2	105,901	7,389	,001 <sup>b</sup>
Residual	831,280	58	14,332		
Total	1043,082	60			

a. Dependent Variable: Kinerja

Mengetahui hasil uji T ditentukan dulu Ttabel yaitu 3,15. Memiliki F hitung 7,389 > Ftabel 3,15 dan nilai sig 0,001 < 0,05 jadi variabel X mempunyai pengaruh terhadap variabel Y secara simultan.

### 3. Pembahasan Penelitian

A. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap kinerja Pegawai

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur, didasari hasil uji T (parsial) positif +. Mengambarkan bahwa semakin tinggi “Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)” dimiliki pegawai meningkatkan kinerja suatu pegawai, kualitas SDM harus selalu ditingkatkan guna mendukung jati diri agar mampu unggul. “Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)” terhadap kinerja mencakup kualitas intelektual, pendidikan yang dimiliki, memahami suatu bidang pekerjaan, skill yang dimiliki, Semangat kerja dan kemampuan perencanaan

#### B Profesionalisme Kerja terhadap kinerja pegawai

Profesionalisme. tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja didasari hasil ujiT parsial yang negatif -. Hal ini menggambarkan bahwa rendahnya terkait Profesionalisme Kerja yang dimiliki pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tidak berpengaruhnya variabel Profesionalisme Kerja dalam penelitian disebabkan kompetensi yang dimiliki pegawai masih kurang unggul, hal ini didasari terkait salah satu kriteria menurut (Sedarmayanti : 2012), yang menunjukkan hasil negatif. Kompetensi ini terkait kemampuan keterampilan dalam bidang pekerjaan tertentu saja, yang dimana banyak yang tidak bisa dalam melakukan pekerjaan lain selain bidang yang dikuasinya. Padahal seharusnya seseorang harus mampu menguasai bidang pekerjaan lainnya agar bisa memiliki kualitas diri unggul dan tidak hanya bisa menguasai bidang inti kerjanya. Karena jika seseorang mampu menguasai berbagai bidang pekerjaan akan dikatakan profesionalisme.

#### C. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan Profesionalisme Kerja terhadap kinerja pegawai

(SDM) harus berkualitas baik dalam soft skill maupun hard skill, dan mampu bekerja secara profesionalitas agar bekerja sesuai dengan tuntutan dan tekanan. Hasil analisis penelitian secara bersama - sama menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan Profesionalisme berpengaruh secara signifikan terhadap suatu kinerja pegawai, didasari dari hasil uji F (simultan) yang positif. Hal ini menggambarkan bahwa semakin tinggi Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan Profesionalisme Kerja yang dimiliki pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur.

### E. Kesimpulan dan Saran

#### Kesimpulan

a. Suatu “Kualitas SDM” berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja. Membuktikan suatu “Kualitas SDM” yang baik terkait kualitas intelektual, pendidikan, memahami bidangnya, skill, kemampuan, dan semangat kerja mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja .

b.“Suatu ”Profesionalisme” tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja. Hal ini membuktikan bahwa suatu sikap “Profesionalisme” yang baik terkait budaya organisasi, hierarki struktural organisasi, dan sistem balas jasa tidak memberikan pengaruh kinerja secara parsial. Juga terdapat pada penelitian terdahulu yang dimana ada salah satu variabel secara parsial tidak signifikan.

c. Suatu “Kualitas SDM dan Profesionalisme” berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja. Membuktikan bahwa “Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)” dan “Profesionalisme” sama – sama memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### Saran

Kinerja pegawai baik diperusahaan/instansi memang terus harus ditingkatkan agar bisa mendapatkan hasil yang pastinya maksimal, hasil ini bisa dari berbagai aspek yang perlu dibenahi lagi. Semoga Artikel ini bagi pembaca bisa bermanfaat sebagai bahan penunjang untuk penelitian berikutnya, dan

bisa dijadikan bahan referensi ditugas lainnya. Penulis menyadari masih ada beberapa kekurangan pada artikel ini, maka dari itu penulis menerima saran maupun kritikan guna membangun kualitas diri.

#### **F. Daftar Pustaka**

- Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Khasrisma Putra Utama.
- Bukit, Malusa. 2017. Pengembangan Sumber Daya Pada Manusia. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Atika, Nisa dan Mafra. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja terhadap Karyawan pada PT. PLN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. Universitas PGRI Palembang, hal 355 - 366
- Gerhana, Rezi dan 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). STIE PGRI Dewantara Jombang, 3(1), hal 49 - 57
- Aisyah, Utami, dkk., (2017). Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen sebagai faktor pendukung peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember. Universitas Islam Malang, hal 63 - 81
- Winedar dan Muninghar. (2019). "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep". Universitas Wijaya Putra Surabaya, 2(3), hal 1 - 13
- Fauzi, Irvani. 2018. Pengantar Manajemen. Yogyakarta: CV. ANDI OFSET.
- Masram dan Muah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Bandung: PT. Refika Aditama
- Siyoto, Sodik. 2015. Dasar..Metedologi..Penelitian. Sleman: Literasi Media Publishing.
- Zulkifli. 2015. Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Sleman: CV. Budi Utama.
- Ismail. 2018. Meningkatkan SDM Berkualitas Melalui Pendidikan. Jakarta: CV. Alfabeta.